

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Sosial (S. Sos)

**Oleh**

**Maya Sintya Napitupulu**

**NIM : 0103161005**

**Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Sosial (S. Sos)

**Oleh**

**Maya Sintya Napitupulu  
NIM : 0103161005**

**Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam**

**Pembimbing I**



**H. M. Iqbal A. Muin, Lc., MA.  
NIP. 19620925 199103 1 002**

**Pembimbing II**



**H. Waizul Qarni, MA.  
NIP. 19630311 199603 1 004**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

Nomor : Istimewa  
Lamp : 6 (enam) eks.  
Hal : Skripsi  
An. **Maya Sintya Napitupulu**  
Medan, 02 September 2020  
Kepada Yth:  
Bapak Dekan Fakultas Dakwah  
dan Komunikasi UIN SU  
Di\_  
Medan

*Assalamu`alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran seperlunya untuk memperbaiki dan kesempurnaan Skripsi mahasiswa an. Maya Sintya Napitupulu, NIM: 0103161005 yang berjudul **“Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Medan”**, maka kami mendapatkan bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, kiranya saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah untuk dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu`alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

**Pembimbing I**



**H. Mohd. Iqbal. A. Muin, LC, MA**  
**NIP. 19620925 199103 1 002**

**Pembimbing II**



**H. Waizul Qarni, MA.**  
**NIP. 19630311 199603 1 004**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maya Sintya Napitupulu

NIM :0103161006

Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam

Judul Skripsi : Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Medan

Menyatakan dengan Sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil ciplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan universitas gagal saya terima.

Medan, 02 September 2020

Yang membuat pernyataan



Maya Sintya Napitupulu  
NIM. 0103161005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
Telepon (061) 6615683-6622925 Faksimil (061) 6615683  
[www.fdk.uinsu.ac.id](http://www.fdk.uinsu.ac.id)

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul: **Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Medan**, A.n Maya Sintya Napitupulu, telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah pada tanggal 31 September 2020 dan diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU Medan

Ketua

Sekretaris

Dr. H Muaz Tanjung, M.A.  
NIP. 19661019 200501 1 004

Dr. Salamuddin, M.A.  
NIP. 19740719 200701 1 014

**Anggota Penguji**

1. Dr. Efi Brata Madya, M.Si  
NIP. 19670610 199403 1 003

1.

2. Dra. Hj. Mutiawati, M.A.  
NIP. 19691108 199403 2 003

2.

3. H.M Iqbal A Muin, Lc., M.A.  
NIP. 19620925 199103 1 002

3.

4. H. Waizul Qarni, M.A.  
NIP. 19630311 199603 1 004

4.

**Mengetahui**  
**DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**UIN SUMATERA UTARA**

**Dr. Soliman, M.A.**  
**NIP. 19660507 199403 1 005**

Maya Sintya Napitupulu (0103161005) **Peran Dinas Ketenagakerjaan  
Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Medan (2020)**

Skripsi, Medan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara,  
Medan, 2020

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Medan.

Temuan Penelitian ini sebagai berikut; (1) Konsep Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pelatihan Oleh Dinas Ketenagakerjaan. (2) Role Model Pelatihan Keterampilan Yang Dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. (3) Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Pemberdayaan Masyarakat. (4) Faktor-faktor Penghambat Dan Upaya Penyelesaian Masalah Program Yang Dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Pada Program Pelatihan.

Pemberdayaan Masyarakat yang dilakukan dalam Bidang Pelatihan. Peran yang diberikan berupa kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam bentuk pelatihan. Dengan adanya pelatihan memberikan kesempatan agar masyarakat dapat mengali potensi sesuai dengan bidang kemampuan yang dimilikinya. Dalam pelatihan masyarakat juga diberikan materi yang tidak hanya dari Dinas Ketenagakerjaan tetapi para pelatih memberikan materi secara khusus agar para peserta pelatihan mendapatkan materi lebih pada saat kegiatan pelatihan berlangsung, sehingga instruktur dengan mudah menyampaikan pembelajaran apa yang akan diberikan pada tahap pembelajaran selanjutnya.

Kata Kunci: Peran, Pemberdayaan Masyarakat, Pelatihan.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum. Wr.Wb.*

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Medan”, skripsi ini ditulis dalam memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara. Shalawat dan salam atas junjungan kepada Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk dalam golongan umatnya yang mendapatkan syafaatnya di akhirat kelak. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi penulis, namun berkat bantuan dari berbagai pihak, baik moral maupun dukungan sehingga kesulitan bisa diatasi. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda Alm M. Sofyan Napitupulu dan Ibunda Deliana Harahap yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, membesarkan dan mendidik dengan penuh cinta keduanya. Disetiap langkah dan perjuangan penulis meraih cita-cita hingga ke perguruan tinggi dan yang selalu memberikan dukungan sepenuhnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan tempat dan memfasilitasi selama belajar di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Soiman, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU, beserta civitas akademika yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir saya sebagai seorang mahasiswa.

3. Bapak Dr. H. Muaz Tanjung, MA dan Bapak Dr.Salamuddin, MA, selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU yang telah memberikan kebijaksanaan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak H.M. Iqbal A. Muin, Lc.,MA dan Bapak H.Waizul Qarni, MA, selaku dosen Pembimbing Skripsi I dan II yang sangat luar biasa telah member arahan dan masukan yang sangat membantu serta meluangkan waktunya untuk penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Kepada seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya jurusan Pengembangan Masyarakat Islam yang selama ini telah membantu dan membimbing penulis selama belajar di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU.
6. Bapak Muradi sebagai Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Ibu Artha Manik sebagai Seksi Lembaga dan Instruktur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang sudah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data dan informasi terkait penyusunan skripsi penulis. Dan kepada para pegawai dan staf Dinas Ketenagakerjaan yang sudah membantu penulis dan mengizinkan penulis dalam penelitian.
7. Serta abang-abang dan kakakku yang selalu mendoakan dan mendukung penulis. Terima kasih dan sayangku untuk nenek Almh Hj. Nursiah Lubis yang menjadi Ibu kedua yang selalu mendukung dan mendoakan serta selalu memberi nasehat terbaik untuk cucu-cucunya. Dan seluruh keluarga yang memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
8. Seluruh sahabat-sahabat jurusan Pengembangan Masyarakat Islam stambuk 2016, serta seluruh sahabat lainnya yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.



Penulis mendoakan segala usaha dan pengorbanan serta amal baik dari semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih banyak kesalahan dalam penyusunannya. Karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Selain itu semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb.***

Medan, 02 September 2020

Penulis



**Maya Sintya Napitupulu**  
**NIM. 0103161005**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Batasan Istilah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	14
E. Kegunaan Penelitian.....	15
F. Sistematika Pembahasan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>17</b>
A. Kerangka Teori .....	17
1. Pengertian Peran.....	17
2. Ketenagakerjaan .....	19
3. Pemberdayaan Masyarakat .....	29
B. Penelitian Yang Relevan .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	55

C. Sumber Data .....	55
D. Teknik Pengumpulan Data .....	56
E. Informan Penelitian .....	58
F. Teknik Analisis Data .....	59
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>61</b>
A. Konsep Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pelatihan Oleh Dinas Ketenagakerjaan.....	61
B. Role Model Pelatihan Keterampilan Yang Dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	68
C. Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Pemberdayaan Masyarakat.....	69
D. Faktor-faktor Penghambat Dan Upaya Penyelesaian Masalah Program Yang Dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Pada Program Pelatihan .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
Lampiran .....	79

## **DAFTAR GAMBAR**

### **Halaman**

<b>GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Bidang Pelatihan dan Produktivitas</b>	
<b>kerja .....</b>	<b>87</b>

## **DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
<b>TABEL 1.1 Data Informan Dinas Ketenagakerjaan .....</b>	<b>58</b>
<b>TABEL 1.2 Kegiatan Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....</b>	<b>66</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinas Ketenagakerjaan adalah lembaga atau instansi yang merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan Kota Medan. Maka Dinas Ketenagakerjaan sebagai unsur penunjang Pemerintahan Kota Medan dalam memberikan fungsi dan tugas pada Tata Kerja Perangkat Daerah. Dinas Ketenagakerjaan memiliki wewenang dalam menjalankan tugas desentralisasi yang diberikan kepala daerah mengenai tenaga kerja.

Dalam menjalankan tugasnya Dinas Ketenagakerjaan memiliki fungsi-fungsi, yaitu<sup>1</sup>:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang ketenagakerjaan
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan
4. Pelaksanaan tugas lainnya diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari pelaksanaan fungsi dan tugas Dinas Ketenagakerjaan. Memiliki tujuan terhadap pelaksanaan, yaitu: merencanakan dan melaksanakan

---

<sup>1</sup><http://disnaker.pemkomedan.go.id/webside/plugin/download/peraturanperaturan%3A+peraturan+daerah.html>, diakses pada tanggal 14 Desember 2019, pukul 21: 00. WIB.

penyelenggaraan ketenagakerjaan secara terpadu, kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat serta melaksanakan pembinaan secara terprogram antara perusahaan dan tenaga kerja<sup>2</sup>.

Untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan ketenagakerjaan, maka tujuan pelaksanaannya dilakukan dengan fungsi dan tugas yang dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan sebagai Lembaga yang membina dan mengendalikan dibidang ketenagakerjaan yang memberikan pelatihan bagi calon pekerja, yang memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari kerja, memberikan kesempatan kerja dan memberikan informasi mengenai pasar kerja. Dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan memberikan peluang kepada masyarakat untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian masyarakat.

Keberadaan Dinas Ketenagakerjaan memberikan peluang pelatihan dan peningkatan kualitas tenaga kerja bagi masyarakat, perluasan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja bagi masyarakat menjadi hal penting untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan besarnya jumlah penduduk Kota Medan yang semakin bertambah menjadikan permasalahan bagi para pencari kerja yang sulit mendapatkan pekerjaan. Seiring dengan jumlah masyarakat yang semakin banyak tidak dapat diserap karena tidak memiliki keterampilan (*skill*). Hal ini Menyebabkan masalah yang timbul dari masyarakat

---

<sup>2</sup>Pusat Perencanaan Tenaga Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2013-2017*, (Jakarta Selatan: 2012), hlm. 1

dikarenakan minimnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Antara ketersediaan tenaga kerja dengan pelatihan tidak seimbang. Keadaan ini ditentukan dengan tingkat keahlian tenaga kerja yang ada di Kota Medan masih relatif rendah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada sekarang. Ketenagakerjaan menjadi aspek yang terjadi di kalangan masyarakat melalui dua dimensi<sup>3</sup>, yaitu; *Pertama*, dimensi ekonomi sebagai sesuatu yang dilakukan dalam pekerjaan terkait suatu pemenuhan kebutuhan manusia atau masyarakat. Kedua, dimensi Sosial individu maupun kelompok dalam berkarya sesuai dengan kemampuan pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukannya. Untuk meningkatkan aspek dimensi ini masyarakat harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang mendukung dalam kehidupan.

Untuk mengatasi kemampuan dan keterampilan (*skill*) maka Dinas Ketenagakerjaan menetapkan program pelatihan keterampilan bagi masyarakat untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya. Menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja menjadi dasar dari pelaksanaan yang dilakukan pemerintah Kota Medan dalam mengembangkan kualitas sumberdaya manusia sesuai dengan kemampuan pada bidang pekerjaan yang dimiliki masyarakat. Ketenagakerjaan yang berskenambungan yang mengarahkan kepada kebutuhan masyarakat dalam bidang pelatihan dan pembinaan bagi masyarakat.

---

<sup>3</sup>Pusat Perencanaan Tenaga Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perencanaan Tenaga Kerja*, hlm. 3.



Ketenagakerjaan dilakukan untuk mengarahkan masyarakat pada kegiatan pemberdayaan pada lembaga pelatihan untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilan tenaga kerja secara profesional.

Kegiatan pemberdayaan dalam ketenagakerjaan yang mengarahkan kepada kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi dan dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, seperti; kegiatan pemberdayaan masyarakat yang biasanya berlangsung dalam suatu kelompok, satuan sosial atau organisasi kemasyarakatan, contohnya; lembaga pelatihan (program pelatihan) yang diberikan dan disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan masyarakat.

Adanya pelatihan berdasarkan permintaan masyarakat dan lebih diprioritaskan pelatihan yang lebih banyak diminati masyarakat serta disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat Kota Medan.

Pemberdayaan diartikan sebagai peningkatan, kemampuan, tenaga dan kekuasaan yang dimiliki untuk dilatih. Karena pemberdayaan membentuk masyarakat lebih terarah terletak pada sosialnya. Pemberdayaan yang mengarah pada masyarakat, komunitas dan organisasi yang memiliki suatu tujuan untuk membangun kemandirian pada masyarakat. Pada upaya memberdayakan masyarakat yang dimulai dari penciptaan keadaan dan suasana dalam kemampuan masyarakat agar dapat berkembang.

pemberdayaan yang terarah pada penyediaan sumberdaya, peluang, pengetahuan dan keterampilan yang akan diberdayakan. Karena tidak semua

masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dikarenakan terbatasnya sumberdaya dan tidak mendapat sumber yang lain. Karena pemberdayaan yang tepat menjadikan kesadaran terhadap potensi dalam diri dan dapat memanfaatkan segala sesuatu yang dapat dikelola dari kemampuan manusia dengan baik. Sebagaimana Allah menciptakan alam untuk dapat manusia kelola dengan potensinya. Pada firman Allah SWT.

وَلَقَدْ جَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا حَاثِرًا ثُمَّ اجْعَلْ لِكُلِّ شَيْءٍ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ ۖ وَإِن تَمُوتُوا بِهِ إِنَّا جَمِيعُونَ  
وَلَقَدْ جَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا حَاثِرًا ثُمَّ اجْعَلْ لِكُلِّ شَيْءٍ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ ۖ وَإِن تَمُوتُوا بِهِ إِنَّا جَمِيعُونَ  
وَلَقَدْ جَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا حَاثِرًا ثُمَّ اجْعَلْ لِكُلِّ شَيْءٍ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ ۖ وَإِن تَمُوتُوا بِهِ إِنَّا جَمِيعُونَ

Artinya: Dan Sungguh, kami telah menempatkan kamu di bumi dan disana kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur. (QS Al-A'raf: 10).

Dimuka bumi Allah berikan Sumber yang tiada batasnya. Untuk dapat dikelolah oleh manusia dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Tetapi bukan digunakan untuk kepentingan sendiri melainkan untuk kepentingan bersama, agar semua makhluk hidup lainnya dapat merasakan. Dan nikmat yang Allah berikan menjadikan manusia untuk lebih bersyukur. Kerena manusia tidak boleh mengeluh, melainkan manusia dapat memanfaatkan sumber kehidupan sebagai peluang yang dapat bermanfaat sebagai peluang usaha.

Seperti dijelaskan pada hadist dibawa ini, yang berkaitan dengan konsep pemberdayaan (*empowerment*), yaitu;

*Dari Abu Dzar RA, ia berkata. "Rasulullah SAW bersabda, '(Nisab) saudara-saudara kalian telah Allah jadikan berada di bawah tangan kalian. Makaberilah mereka makan seperti apa yang kalian makan, dan berilah mereka pakaian seperti apa yang kalian pakai, serta janganlah membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Dan jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka.'" (HR. Ibnu Majah)<sup>4</sup>.*

Maka kaitannya dalam pemberdayaan masyarakat adalah mereka yang mau membantu satu sama lain yang hidup secara bersama-sama dan dapat merasakan kesulitan orang lain, dengan begitu sesama manusia saling memahami dalam setiap masalah dan dapat menyelesaikannya masalah yang dihadapi untuk saling membantu satu sama lain.

Pemberdayaan sebagai kemandirian dan aksi sosial yang melibatkan masyarakat sebagai organisator secara mandiri. Dalam menjalankan, merencanakan, menentukan dan memecahkan permasalahan pada setiap individu atau masyarakat itu sendiri. Pemberdayaan masyarakat menjadi suatu dorongan yang dilakukan masyarakat untuk dapat mengasah kemampuan apa yang dimiliki dan memberikan peluang kepada masyarakat untuk mampu bersaing dengan kemampuan yang dimilikinya.

---

<sup>4</sup>Al-Hafidh Ibnu Hajar al-Asqalany, *Terjemahan: Bulughul Maram Min Adillatil Ahkám*, (Jakarta: Akbar Media, 2007), Cet Pertama, hlm. 358.

Setiap program pemberdayaan menciptakan peluang, mendorong pengembangan keterampilan dan sumberdaya yang menjadikan masyarakat lebih bertanggung jawab dalam tugas-tugas yang diberikan kepada masyarakat. Pemberdayaan masyarakat bertujuan terhadap penciptaan daya saing yang dimiliki ditentukan dengan kemampuan.

Sebagai pendukung kegiatan maka Lembaga dan organisasi masyarakat memberikan peluang pada kegiatan pemberdayaan dengan memperoleh dan memanfaatkan hak masyarakat. Namun keterbatasan akses, kurangnya pengetahuan dan kondisi serta keadaan masyarakat yang kurang mendukung. Menjadikan masyarakat tidak mampu bersaing dengan keterampilan yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja ataupun menjadi pelaku usaha mandiri yang bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Dalam mengembangkan kemampuan masyarakat, Dinas Ketenagakerjaan melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan memberikan kegiatan berupa program pelatihan keterampilan. Sebagai dorongan agar masyarakat dapat mengasah kemampuan yang dimiliki dan kemampuan yang dapat memenuhi kebutuhan sebagai peluang usaha mandiri. Karena inilah Dinas Ketenagakerjaan memberikan peluang yang disesuaikan dengan pasar kerja yang dibutuhkan. Adapun pelatihan yang diberikan adalah pelatihan berbasis kompetensi, seperti; pelatihan tata busana, tata kecantikan dan pelatihan teknik komputer dan jaringan. Pelatihan ini melatih masyarakat

untuk dapat mengembangkan kemampuan masyarakat yang sebelumnya memiliki keterampilan dan tidak memiliki keterampilan dapat mengikuti pelatihan untuk dilatih kembali keahliannya.

Dengan adanya pelatihan keterampilan, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mengembangkan kemampuan yang nantinya masyarakat mampu membuka peluang lapangan pekerja sendiri dari kemampuan yang dimiliki dan keterampilan yang berasal dari pelatihan yang dibekali dari Dinas Ketenagakerjaan dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Pelatihan merupakan sesuatu hal yang harus berkembang kembali pada setiap kemampuan masyarakat dan menunjukkan bahwa masyarakat mampu bersaing di dunia pekerjaan dan mendorong manusia untuk berpikir lebih maju lagi untuk kehidupan yang lebih baik. Karena Pelatihan sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan masyarakat untuk mengenal potensi dalam diri dan dapat berdaya guna untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya secara kompeten dan profesional.

Penulis ingin melakukan penelitian mengenai pemberdayaan masyarakat dan mengangkat dari permasalahan yang sering terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini mengamati kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam bidang pelatihan, sebagai kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Maka penulis mengamati dan memahami kegiatan pemberdayaan pada proses pelatihan yang diberikan dan disesuaikan dengan kebutuhannya masyarakat.

Untuk dapat dikembangkan kembali kemampuan dan keterampilan pada dirinya dan lingkungannya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan sebagai bentuk kegiatan pemberdayaan masyarakat.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang diangkat pada penelitian penulis, yaitu:

1. Bagaimana konsep pemberdayaan masyarakat dalam pelatihan oleh Dinas Ketenagakerjaan?
2. Apa role model pelatihan keterampilan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dalam pemberdayaan masyarakat oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Apa faktor-faktor penghambat dan upaya penyelesaian masalah yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat pada program pelatihan?

## **C. Batasan Istilah**

Berdasarkan penjabaran sebelumnya, pembahasan diangkat untuk membatasi istilah yang menjadi persoalan dalam penelitian, yaitu:

## 1. Peran

- a. Peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pemain sandiwara, orang yang berkedudukan dimasyarakat dan suatu kegiatan yang dimainkan yang terjadi dalam kehidupan manusia<sup>5</sup>.
- b. Menurut peneliti peran sangat penting karena sebagai posisi yang menempatkan seseorang dalam suatu hal tertentu. peran sangat penting karena sebagai posisi yang menempatkan seseorang dalam suatu hal tertentu
- c. Peran Dinas Ketenagakerjaan sangat berkaitan dengan kehidupan masyarakat, karena hal ini peran yang diberikan sebagai suatu proses kegiatan dalam hal pemberdayaan masyarakat yang mengarahkan masyarakat dalam bidang pelatihan.

2. Dinas Ketenagakerjaan adalah Lembaga yang membina dan mengendalikan di bidang ketenagakerjaan yang memberikan pelatihan bagi calon pekerja, yang memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari kerja. Menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan kualitas sumberdaya sebagai peluang bagi masyarakat untuk terlibat dalam kegiatan pemberdayaan melalui kegiatan dibidang pelatihan. Dinas Ketenagakerjaan mengarahkan pada kegiatan pemberdayaan untuk menciptakan keterampilan tenaga kerja secara

---

<sup>5</sup><https://kbbi.web.id/peran.html>, diakses tanggal 25 Januari 2020, pukul 16:00 WIB.

profesional. Ketenagakerjaan yang bersikenambungan yang mengarahkan kepada kebutuhan masyarakat dalam bidang pelatihan bagi masyarakat.

### 3. Pemberdayaan

- a. Menurut Priono dan Pranaka, Pemberdayaan Sebagai proses yang terencana dan sistematis yang dilakukan secara berkesinambungan baik bagi individu atau kolektif guna mengembangkan daya (potensi) kemampuan yang ada dalam diri sehingga mampu melakukan transformasi sosial dilingkungan masyarakat<sup>6</sup>.
- b. Pemberdayaaan menurut peneliti sebagai suatu kegiatan yang mengarah pada perubahan sosial untuk menguatkan pengetahuan dan kemampuan masyarakat dalam membangun potensi dalam diri dan kegiatan yang mendukung pada kemajuan perubahan masyarakat.
- c. Adanya pemberdayaan membantu masyarakat untuk dapat memahami kemampuan yang dimiliki yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Untuk dapat dikembangkan kembali kemampuan pada dirinya dan lingkungannya melalui Dinas Ketenagakerjaan. Pemberdayaan dalam penelitian sebagai kegiatan yang mendukung untuk mengasah kemampuan masyarakat dalam membangun kemamdirian masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat lebih mandiri.

---

<sup>6</sup>Sri Najiyati dkk, *Pemberdayaan Masyarakat di Lahan Gambut*, (Bogor: Wetlands International- IP, 2005), hlm. 53.



#### 4. Masyarakat

- a. Menurut Ralph Linton, masyarakat sebagai kumpulan kelompok manusia yang telah hidup dan bekerja bersama cukup lama sehingga mereka dapat mengatur diri mereka dan menganggap diri mereka sebagai suatu kesatuan sosial dengan batas-batas yang dirumuskan dengan jelas<sup>7</sup>.
- b. Menurut peneliti, masyarakat sebagai suatu kumpulan individu-individu yang membentuk dalam sebuah kelompok yang terikat pada hubungan sosial interaksi, bekerja sama dan menempatkan diri pada suatu wilayah tertentu.
- c. Masyarakat dalam penelitian diartikan sebagai individu yang menempatkan pada suatu wilayah Kota Medan, masyarakat yang memiliki hak dan kewajiban untuk hidup layak. Masyarakat yang menjadi prioritas bagi pemerintah terutama masyarakat kecil.

#### 5. Pemberdayaan Masyarakat

- a. Menurut Mas'ood, Pemberdayaan masyarakat sebagai upaya memandirikan, berdaya, mengembangkan dan memperkuat keadaan masyarakat yang lemah menjadi lebih berdaya dalam perubahan kepada masyarakat<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup>Soerjono Soekanto, *Sosiologi, Suatu Pengantar*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1982), hlm. 25.

<sup>8</sup>Totoek Mardikanto dan Poerwoko Soebianto, *Pemberdayaan Masyarakat; Dalam Perspektif Kebijakan Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 1.

- b. Menurut peneliti pemberdayaan masyarakat adalah kegiatan yang membentuk perubahan dalam diri seseorang secara terencana dan bermanfaat.
  - c. Pemberdayaan masyarakat merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan, mengingat perkembangan dan kemajuan teknologi yang semakin berkembang. Memiliki keterampilan dan pengetahuan menunjukkan bahwa masyarakat mampu bersaing di dunia pekerjaan. Dan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai suatu kegiatan yang menjadi kebutuhan bagi masyarakat. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan menjadi prioritas yang diutamakan untuk memperbaiki keadaan dan perubahan pada masyarakat melalui kegiatan pemberdayaan dalam pelatihan.
6. Pemberdayaan masyarakat yang dimaksud dalam penelitian adalah kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada masyarakat yang berada di Kota Medan dalam bidang pelatihan, diantaranya; pelatihan tata busana, pelatihan tata kecantikan dan pelatihan teknik komputer dan jaringan. Pelatihan yang melibatkan masyarakat yang berjumlah dua orang merupakan alumni yang telah mengikuti kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan.
  7. Adapun yang dimaksud pada judul penelitian mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Medan adalah

suatu kegiatan pemberdayaan yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan dalam bentuk pelatihan kepada masyarakat untuk mendapatkan keterampilan dan kemampuan. Peran yang dimaksud dalam pemberdayaan masyarakat sebagai peran yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat peran Dinas Ketenagakerjaan membentuk suatu kegiatan yang terencana untuk memberdayakan masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan dan masyarakat yang ingin membangun kemandirian dalam diri. Dan kegiatan pemberdayaan ini lah yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan untuk mengetahui potensi yang dimiliki masyarakat pada kegiatan yang dilakukan dalam bidang pelatihan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penulisan ini memiliki tujuan pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui konsep pemberdayaan masyarakat dalam pelatihan oleh Dinas Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui *role* model pelatihan keterampilan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan dalam pemberdayaan masyarakat oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

4. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan upaya penyelesaian masalah yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat pada program pelatihan.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Terdapat kegunaan pada penelitian, yaitu:

1. Sebagai saran dan masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan agar lebih memperhatikan keadaan dan kebutuhan masyarakat dalam memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat melalui pelatihan sebagai peningkatan kemampuan sesuai bidangnya masing-masing.
2. Sebagai informasi kepada masyarakat bahwasannya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki program pelatihan untuk masyarakat sebagai kegiatan pemberdayaan dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki.
3. Dalam penelitian ini, penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada keluarga, masyarakat dan lingkungan. Menjadikan ilmu yang dimiliki sebagai penambah wawasan pengetahuan serta pengalaman yang sangat berharga bagi diri sendiri maupun orang lain.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Adapun penulisan sistematika pada penelitian yang diteliti, yaitu;

**BAB I** menjelaskan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan istilah, tujuan, kegunaan dan sistematika pada penelitian.

**BAB II** menjelaskan pada kerangka teori dan penelitian yang relevan serta disesuaikan pada teori.

**BAB III** menjelaskan pada jenis, lokasi dan waktu penelitian, sumber, informan, teknik pengumpulan serta teknik analisis pada penelitian

**BAB IV** menjelaskan pada pembahasan yang diteliti dan hasil penelitian.

**BAB V** mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian.

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Pengertian peran**

Kata Peran menjadi hal penting yang terjadi dalam kehidupan manusia, peran sebagai bentuk kedudukan pada seseorang yang berada di tengah-tengah masyarakat. Peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pemain sandiwara, orang yang berkedudukan dimasyarakat dan suatu kegiatan yang dimainkan yang terjadi dalam kehidupan manusia<sup>9</sup>. Bahwa peran bisa terjadi kapan dan dimana saja, seperti; pentingnya peran kedua orangtua dalam mendidik anak, peran negara dalam mengentaskan kemiskinan, peran polisi dalam mengayomi masyarakat dan peran guru sebagai pendidik bagi peserta didiknya.

Begitu pula dengan peran yang selalu membutuhkan dan melibatkan orang lain, karena kata peran pasti ada sesuatu atau tindakan yang dilakukan oleh siapapun. Peran dikatakan sebagai tugas yang dimainkan oleh individu. Sebuah perbuatan baik yang dilakukan untuk keluarga, orang lain maupun masyarakat menjadikan sebuah peran yang dimainkan oleh seseorang.

---

<sup>9</sup><https://kbbi.web.id/peran.html>, diakses tanggal 25 Januari 2020, pukul 16:00 WIB.

Peran sebagai tanggung jawab yang dimiliki seorang dalam melakukan sesuatu hal yang melibatkan orang lain dan lingkungan sekitar. Peran yang membentuk prilaku dan harapan pada kedudukan setiap individu dilingkungan sosial dalam berinteraksi dengan masyarakat yang cenderung menjalankan kehidupan berkelompok. Tumbuhnya interaksi yang terjadi antara masyarakat diawali dengan munculnya kehidupan masyarakat pada kedudukan yang dimilikinya.<sup>10</sup> Norma yang dihubungkan dengan tempat atau posisi individu dalam masyarakat disebut sebagai syarat peran pada seseorang yang memainkan<sup>11</sup>.

Peran yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan sebagai peran yang penting bagi kehidupan masyarakat, peran yang menjadikan masyarakat ikut terlibat dalam peran yang dimainkan, bahwa peran Dinas Ketenagakerjaan sangat berkaitan pada hak dan kewajiban masyarakat terhadap kehidupan. Karena masyarakat berhak mendapatkan kehidupan yang layak dan pekerjaan sebagai kebutuhan dalam memenuhi kehidupan bagi dirinya dan keluarganya. Karena peran yang diberikan sebagai suatu proses kegiatan dalam hal pemberdayaan masyarakat yang mengarahkan masyarakat dalam bidang pelatihan.

---

<sup>10</sup>Dwi Narwoko dan Bagong Suryanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, (Jakarta: Kencana, 2007), Cet ke-3, hlm, 158-159.

<sup>11</sup>Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, hlm. 25.

## 2. Ketenagakerjaan

### a. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Sastrohadiwiryo, hakikat ketenagakerjaan ialah tenaga kerja yang terlibat dalam proses pencari kerja atau calon pekerja yang memiliki keahlian pada suatu kegiatan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal. Ketenagakerjaan juga sebagai peluang dan penyediaan tenaga yang sesuai dengan perusahaan yang dibutuhkan. Karena Ketenagakerjaan menjamin kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Adapun Informasi ketenagakerjaan meliputi<sup>12</sup>:

#### 1) Penduduk dan Tenaga Kerja

Jumlah pendudukan yang semakin bertambah selalu berkaitan pada masalah ketenagakerjaan, pertumbuhan yang lebih besar memberikan pengaruh dan ketidakseimbangan pada penyediaan (*supply*) tenaga kerja.

Tenaga kerja sebagai suatu istilah yang berbeda, yang menunjukan pada personal (individu), terdiri dari; pegawai, karyawan dan buruh. Dengan makna yang berbeda dari ketiganya, sebagai berikut<sup>13</sup>:

---

<sup>12</sup>Sendjun M. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Rineka Cipta, 1988), hlm. 43.

<sup>13</sup>Tambunan, *Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: Bpfe 2002), hlm. 78.



- a) Pegawai ialah individu memiliki syarat dalam ketentuan dan wewenang pada dirinya yang menjalankan tugas dan tanggungjawab yang ditugasi jabatan negara berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dan diangkat oleh pejabat yang berwenang yang ditugasi jabatan negara atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu badan usaha di perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, yang diberi imbalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan mendapatkan upah bersifat harian, mingguan atau bulanan, yang biasanya upah diberikan secara mingguan.
- c) Buruh ialah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah harian dengan perjanjian antara dua orang, yaitu; bos dan pekerja yang disepakati bersama berdasarkan perjanjian awal bekerja.

## 2) Pelatihan Kerja

Menurut Flippo Pelatihan (Training) adalah proses melatih pada suatu kegiatan atau pekerjaan seseorang<sup>14</sup>. Pelatihan mengarah pada proses pembelajaran dengan waktu relatif singkat

---

<sup>14</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pelatihan*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018), hlm. 13.

dengan sistem pembelajaran yang mengutamakan pada teori dan praktek. Pelatihan menjadi tempat dalam membangun sebuah kemampuan yang lebih kompeten dalam dirinya. Sasaran kemampuan pada pelatihan antara lain<sup>15</sup>:

- a) Terlihat dari kualitas perencanaan dan kebutuhan pekerja
- b) Proses produktivitas meningkat
- c) Mutu kualitas kerja pada tenaga kerja
- d) Sumber daya manusia lebih kompeten
- e) Mengutamakan kesehatan dan keselamatan
- f) Penunjang pertumbuhan kerja

Tujuan program pelatihan ialah menjadikan masyarakat lebih percaya diri, berani melakukan perubahan, mampu meningkatkan daya kemampuan, lebih kompeten dalam satu bidang yang ditekuni dan berjiwa mandiri.

### 3) Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sebuah kemampuan yang menjadikan sesuatu untuk menghasilkan keproduktivan dan daya produksi pada hasil masukan (input) dan hasil keluaran (output) terhadap hasil keseluruhan. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

---

<sup>15</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), hlm. 69

dapat disesuaikan pada banyaknya produktivitas kerja yang diberikan.

#### 4) Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah sebuah peluang yang dapat dimiliki masyarakat sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan<sup>16</sup>. Kesempatan kerja sebagai bentuk ketersediaan dan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Bertujuan sebagai perluasan lapangan kerja dari pemerintahan atau perusahaan swasta, yang membutuhkan tenaga kerja untuk ditempatkan sebagai karyawan dengan posisi yang berbeda-beda dari kebutuhan perusahaan yang membutuhkan. Peluang yang memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.

#### 5) Sistem Upah Tenaga Kerja

Upah sebagai bentuk imbalan berupa uang yang dibayarkan terhadap tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu yang ditetapkan dan dibayar sesuai perjanjian atau kesepakatan. Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja kerja terhadap kepada karyawan dan buruh atas jasa yang dilakukan dan dikeluarkannya.

---

<sup>16</sup>Sri Maryanti dkk, *Deskripsi Perencanaan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Citra Harta Prima, 2017), hlm. 44

Dengan pemberian upah pada tenaga kerja sebagai bentuk kemampuan pekerja untuk memenuhi kehidupannya. Upah yang diberikan pada perusahaan harus sebanding dengan kemampuan pada bidang tenaga kerja sama dengan yang ada diperusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Pengusaha atau perusahaan memiliki sikap yang sama pada setiap pekerjanya tetapi memberikan upah yang adil sesuai dengan kemampuan yang berbeda-beda. Keadaan ketenagakerjaan saat ini di Kota Medan menjadi perbincangan menarik. Melihat kondisi dan keadaan dalam jumlah penganggur yang semakin meningkat, kepadatan penduduk dan penghasilan yang relatif kecil/rendah. Menjadikan kehidupan masyarakat tidak berkesinambungan antara pendapatan dengan pengeluaran yang lebih besar jumlahnya.

#### b. Prinsip Ketenagakerjaan Dalam Islam

Terdapat pemahaman dalam prinsip pada ketenagakerjaan, yaitu<sup>17</sup>;

##### 1) Kemerdekaan Manusia

Manusia sebagai makhluk yang memiliki kewajiban dan hak untuk memiliki, apabila dalam bekerja ada kewajiban

---

<sup>17</sup>Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta; Kencana, 2008), hlm. 157.

yang dilakukan serta memiliki hak untuk mendapatkan atas apa yang dilakukan. Mentolerin sikap perbudakan dalam bekerja dengan alasan tertentu dan perbuatan dalam hal mengabaikan hak pekerja, karena sebagai suatu hal yang yang tidak boleh dilakukan.

Manusia memiliki kebebasan dalam hal batas wajar, pada saat bekerja dan dalam bekerja juga memiliki hak pada kebebasan dalam pekerjaan. Karena majikan dapat menyesuaikan dengan perjanjian awal dan tidak mengganggu diluar dari batas perjanjian, dengan pekerja yang memiliki hak kemerdekaan dalam bekerja.

Dengan maksud bahwa seseorang memperkerjakan tenaga kerja dengan tidak merampas kemerdekaannya. Maknanya, orang yang memperkerjakan tidak boleh menyuruh yang diluar kemampuan pekerja dan tidak sesuai dengan peraturan awal bekerja.

## 2) Kemuliaan Drajat manusia

Setiap pekerjaan yang oleh manusia memiliki hak dan kewajiban pada posisi terhormat. Karena Islam menyukai orang yang bersungguh dan gigih dalam bekerja untuk mendapatkan kehidupannya yang lebih baik. Pada Firman Allah SWT.



Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah:10)

Manusia sebagai makhluk yang harus lebih bersyukur dan tidak membedakan seseorang berdasarkan kedudukan. Maknanya segala sesuatu yang dilakukan manusia memiliki kedudukan yang sama dan kesungguhan yang dilakukan pada dirinya saat bekerja. Kontribusi tenaga yang diberikan dalam membantu dan meringankan pekerjaan orang lain, untuk memberikan kemudahan kepada orang lain pada setiap apa yang dilakukannya, seperti dalam hadist:

*“Sebaik-baiknya manusia diantara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.”* (HR.Bukhari dan

Muslim)<sup>18</sup>. Karena manusia harus saling mengormati pada setiap pekerjaan yang dilakukan orang lain dan saling memberikan kemudahan dalam suatu pekerjaan diluar batas wajar seseorang. Karena baik buruknya sebuah perbuatan janganlah menghina pekerjaan apa yang dilakukan seseorang. Apalagi seseorang yang memiliki jabatan tinggi menganggap rendah bawahannya, karena tinggi rendahnya jabatan atau pekerjaan seseorang, seseorang tetaplah sama kedudukannya dihadapan Allah SWT.

### 3) Keadilan

Dalam kehidupan manusia keadilan tercipta adanya penghormatan terhadap aktivitas yang dilakukan yang tidak memihak pada siapapun dalam perbuatan atau kebenaran. Bersikap adil juga sebagai bentuk perhatian kepada hak-hak individu atau orang lain<sup>19</sup>.

Keadilan terkait dengan sikap seorang pemimpin pada pekerja atau bawahannya. Keadilan dalam sikap haruslah sama sedangkan keadilan pada kinerja sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan antara pemimpin dengan setiap bawahannya. Karena setiap

---

<sup>18</sup>Thoir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja: Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 78

<sup>19</sup>Nurul Huda, *Ekonomi Makro*, hlm. 159.

perusahaan membutuhkan pekerja dan pekerja membutuhkan penghasilan, hal ini menjadikan kehidupan yang saling membutuhkan satu sama lain.

#### 4) Kejelasan *aqad* atau Transaksi Upah

Dalam Islam Aqad sebagai hal penting terkait dengan kebutuhan manusianya, kejelasan aqad yang dilakukan sesuai dengan perbuatan dalam perjanjian. Atau berkaitan dengan waktu, pekerja dan upah yang diberikan<sup>20</sup>. Kejelasan aqad antara pekerja dengan perusahaan menyesuaikan dengan perjanjian, agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari atau merugikan pihak yang lainnya. Seorang pekerja perlu mengetahui perencanaan dan kejelasan sebelum bekerja agar kewajiban dan hak yang menjadi tujuannya dilakukan dengan harapan baik.

Perjanjian yang dibuat manusia dengan manusia lainnya baik dalam Aqad atau kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja, karena kebenaran dan kejujuran adalah bagian yang terjadi dalam kehidupan manusia.

---

<sup>20</sup>Nurul Huda, *Ekonomi Makro*, hlm. 160.



c. Pembinaan dan pelatihan

Pembinaan sebagai tindakan, proses dan cara yang dilakukan dengan efektif, efisien dan mendapatkan hasil yang baik. Sebagai pengembangan dan peningkatan dalam kegiatan terkait ketenagakerjaan.

Pembinaan dilakukan dengan kegiatan terkait ketenagakerjaan, sebagai berikut<sup>21</sup> :

- 1) Pembinaan sebagai unsur dalam kegiatan pada ketenagakerjaan.
- 2) Pembinaan mengikutsertakan serikat pekerja, pengusaha, dan organisasi berhubungan.
- 3) Pembinaan dilakukan dengan terpadu secara terencana..

Pelatihan menjadi kegiatan pembelajaran dikembangkan dan didesain dengan memfasilitasi pada kegiatan pelatihan dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan terencana dengan memberikan dan meningkatkan suatu potensi masyarakat dengan kemampuan diri. Untuk membentuk kesejahteraan dan produktivitas yang unggul. Memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja untuk terpenuhinya potensi yang dibutuhkan dalam pelatihan dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

---

<sup>21</sup>Sendjun M. Manullang, *Pokok-pokok Hukum*, hlm.50.

Pelatihan membutuhkan proses dalam pembinaan yang diberikan oleh seorang instruktur kepada peserta, karena pelatihan yang baik akan menghasilkan pembinaan yang terjamin dan berkualitas<sup>22</sup>.

### 3. Pemberdayaan Masyarakat

#### a. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan dan masyarakat ialah dua kata yang berbeda yang mempunyai makna berbeda juga, dan dijelaskan pada masing-masing kata, yaitu;

##### 1) Pemberdayaan

Istilah pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata daya (*power*) yang berarti kemampuan, tenaga dan kekuasaan. Pemberdayaan sebagai peningkatan kemampuan pada seseorang. Pemberdayaan pertama kali muncul pada pemikiran masyarakat barat yang disebabkan karena adanya ketimpangan kekuasaan, yang sebagian masyarakatnya berkuasa pada sebagian dalam kehidupan yang memiliki hak dalam mengatur kehidupan orang lain. Memberdayakan sebagai kegiatan yang memperkuat suatu keadaan dalam suatu kelompok lemah yang tidak berdaya. Dengan keadaan yang berasal dari masyarakat sendiri atau

---

<sup>22</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pelatihan*, hlm. 15.

keadaan dari luar lingkungan, seperti; struktur sosial yang lebih kuat untuk menindas yang lemah.

Menurut Priono dan Pranaka, Pemberdayaan Sebagai proses yang terencana dan sistematis yang dilakukan secara berkesinambungan baik bagi individu atau kolektif guna mengembangkan daya (potensi) kemampuan yang ada dalam diri sehingga mampu melakukan transformasi sosial dilingkungan masyarakat<sup>23</sup>.

Pendapat lain menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah proses memberdayakan dari suatu keadaan lemah menjadi lebih baik dalam membangkitkan kemampuan dengan memotivasi, mendorong kesadaran masyarakat pada potensi untuk mengembangkan potensi menjadi tindakan nyata. Penguatan (*strengthening*) dan berdaya (*empowerment*) kepada masyarakat. Sebagai bentuk memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berkembang dengan keahlian dan wawasan pengetahuan masyarakat. Ikut terlibat memberikan pengaruh pada komunitas masyarakat dan kehidupan masyarakat itu sendiri.

Dengan begitu kegiatan yang dilakukan untuk keberdayaan dan memperkuat kelompok lemah pada masyarakat dapat terlaksanakan sesuai harapan. Pemberdayaan sebagai

---

<sup>23</sup>Sri Najiyati dkk, Pemberdayaan Masyarakat, hlm. 53.

upaya dalam bentuk meningkatkan kemampuan dan mempertahankan keadaan dalam kehidupan masyarakat. Bertanggung jawab dalam segala sesuatu keputusan yang dipilih terhadap apa yang terbaik bagi dirinya. Karena pemberdayaan tidak semata-mata untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat tetapi juga menjalin kebersamaan antara masyarakat.

Jadi, pemberdayaan merupakan proses kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat untuk berdaya dan bersaing dengan penguatan pengetahuan, kemampuan dengan membangun potensi dalam diri masyarakat. Masyarakat yang berdaya yang mendukung dan menciptakan keberadaan masyarakat dalam faktor yang mempengaruhi masyarakat lain. Kegiatan yang mengarah pada perubahan sosial pada masyarakat, sehingga masyarakat dapat memecahkan suatu masalah yang dihadapinya.

pemberdayaan membantu masyarakat untuk dapat memahami kemampuan yang dimiliki yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Untuk dapat dikembangkan kembali kemampuan pada dirinya dan lingkungannya melalui Dinas Ketenagakerjaan. Pemberdayaan dalam penelitian penulis sebagai kegiatan yang mendukung untuk mengasah kemampuan dan membangun kemamdirian masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat lebih mandiri lagi.

## 2) Masyarakat

Sedangkan kata masyarakat dimaknai sebagai sekumpulan orang yang sama dan terikat pada kebudayaan. Menurut Quraish Shihab, menjelaskan bahwa masyarakat adalah kumpulan sekian banyak individu kecil atau besar yang terikat oleh satuan adat istiadat, hukum ras dan hidup secara bersama-sama<sup>24</sup>.

Masyarakat sebagai individu yang hidup disuatu wilayah, mandiri dan memiliki kebudayaan secara sosial dan berkumpul pada keadaan tertentu. Pendapat lain menjelaskan , bahwa masyarakat sebagai kumpulan kelompok manusia yang telah hidup dan bekerja bersama cukup lama sehingga mereka dapat mengatur diri mereka dan menganggap diri mereka sebagai suatu kesatuan sosial dengan batas-batas yang dirumuskan dengan jelas<sup>25</sup>

Kata lain mengenai masyarakat, yaitu: *community dan society*, yaitu<sup>26</sup>:

---

<sup>24</sup>Abdullah AS, *Membangun Masyarakat Damai*, (Medan: Citapustaka Media Printis, 2012), hlm 75.

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi, Suatu Pengantar*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1982), hlm.25.

<sup>26</sup>*Ibid...*, hlm. 30.

a) *Community*

Community diartikan sebagai masyarakat setempat seperti: warga desa, kota, suku atau bangsa, kelompok, baik kelompok besar maupun kecil, hidup bersama sedemikian rupa sehingga merasakan bahwa kelompok tersebut dapat memenuhi kepentingan hidup yang utama yang disebut masyarakat setempat. Ciri utama masyarakat setempat ini adalah social relationships hubungan antara anggota kelompoknya.

b) *Society*

Kata masyarakat dalam istilah *society*, diartikan sebagai suatu badan atau kumpulan manusia yang hidup bersama sebagai anggota masyarakat. Anggota masyarakat yang bersama biasanya dianggap sebagai suatu golongan, terbagi dalam berbagai kelas menurut kedudukan dalam masyarakat itu sendiri.

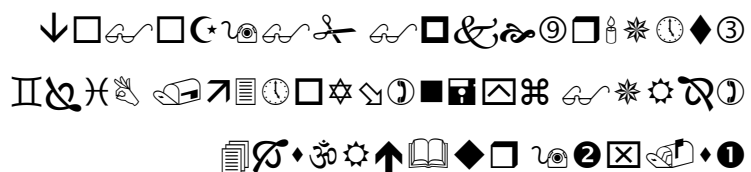
*Society* adalah hubungan sosial, tingkah laku atau cara hidup manusia di dalam masyarakat dari kalangan tinggi, kaum elite, atau bangsawan. Yang biasanya menduduki kelas tinggi dalam masyarakat. Di negara Barat, disebut *upper-class* merupakan orang yang kaya dapat menentukan corak hidup yang dianggap pantas untuk ditiru

(*fashion, mode*) oleh masyarakat. Kata *society* juga dipakai sebagai nama kumpulan keagamaan, kesusastraan, politik, studi, dan sebagainya, seperti *Fabian Society*, *Royal Society*, dan sebagainya.

Realita kehidupan masyarakat terbentuknya pada empat pandang yang dijelaskan dalam kehidupan yang linear, bersifat siklus, melalui proses yang bersifat dialektik atau merupakan proses difusi dari pusat kebudayaan yang terjadi pada masyarakat.

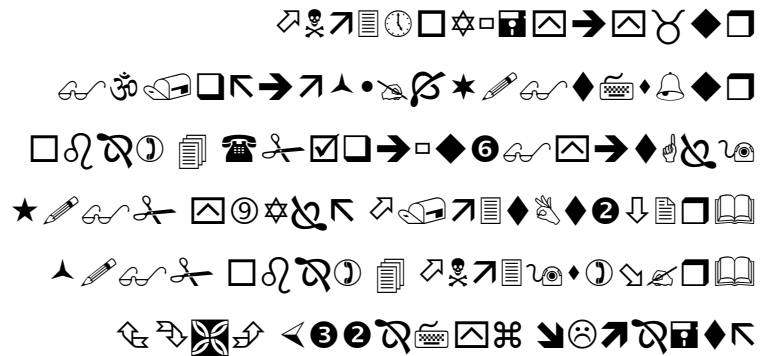
Dalam Al-Quran digunakan beberapa kata untuk menunjukkan kepada kata ‘masyarakat’ atau kumpulan manusia, antara lain *qawm*, *ummah*, *syu'ub* dan *qabail*. Bahwa Al-Quran telah menjelaskan mengenai masyarakat secara jelas<sup>27</sup>.

Menurut Teori Sosial, masyarakat adalah makhluk sosial. Karena manusia saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan yang lainnya saling ketergantungan atau manusia tidak dapat hidup sendiri<sup>28</sup>. Pada firman Allah SWT.



<sup>27</sup>Quraish Shihab, *Wawasan Al-Quran Tafsir Maudu'i atas Perbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 319.

<sup>28</sup>*Ibid...*, hlm. 320.



Artinya: Wahai manusia! sungguh, kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu adalah sisi Allah ialah orang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (QS Hujurat :13).

Maknanya adalah manusia diciptakan terdiri atas laki-laki dan perempuan, bersuku-suku dan berbangsa-bangsa. Manusia untuk mengenal satu sama lain dalam menjalin hubungan bermasyarakat. Karena Allah SWT tidak menyukai kesombongan diantara manusia.

Proses pemberdayaan masyarakat terkait dengan yang menjadi kreatifitas, kompetensi dan kemampuan daya pada setiap tindakan yang di rencanakan. Proses ini dapat dilakukan melalui penyuluhan, pelatihan dan kegiatan sosial lainnya, sebagai pendukung kegiatan pemberdayaan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang dilakukan. Pemberdayaan masyarakat sebagai



upaya memberikan kekuatan dan kemampuan kepada individu atau kelompok agar lebih berdaya.

Ginanjari Kartasasmita menjelaskan ada tiga aspek pokok yang perlu dilakukan dalam proses pemberdayaan masyarakat, yaitu<sup>29</sup>: *Pertama*, menciptakan suasana yang memungkinkan berkembangnya potensi atau daya yang dimiliki masyarakat. Karena potensi masyarakat relatif berbeda satu sama lain. Pemberdayaan merupakan kekuatan pada potensi atau daya untuk memotivasi dan mendorong kesadaran akan adanya kemampuan yang tidak seimbang.

*Kedua*, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat melalui pemberian masukan berupa bantuan dana, pembangunan prasarana, pengembangan lembaga, pendanaan, penelitian, pemasaran serta pembukaan akses peluang bagi masyarakat.

*Ketiga*, melindungi masyarakat melalui pemihakan bagi masyarakat lemah untuk mencegah persaingan, untuk tidak menjadikan masyarakat bergantung pada program pemberian. Karena pada dasarnya setiap apa yang dinikmati harus dihasilkan atas usaha sendiri.

---

<sup>29</sup>Oos M. Anwas, *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 49. hlm. 49.

Sedangkan bagi masyarakat yang telah bekerja pemberdayaan yang dilakukan adalah sebagai peningkatan untuk mengasah kembali kemampuan dalam meningkatkan berprestasi atau sebagai kesempatan yang di bekali sebagai peluang usaha telah dimilikinya dan dapat dikembangkan kembali dengan membuka peluang usaha dalam menciptakan lapangan pekerjaan sendiri untuk lingkungan dan masyarakat yang sedang mencari pekerjaan dalam embutuhkan kebutuhan hidup..

#### c) Prinsip-prinsip Pemberdayaan Masyarakat

Adapun prinsip pada pemberdayaan guna sebagai meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sebagai berikut<sup>30</sup>:

##### 1) Kestaraan

Pada pemberdayaan masyarakat, kestaraan adalah sesuatu kondisi perbedaan dan keragaman manusia tetap memiliki kedudukan yang sama pada setiap manusia. Kestaraan sebagai bentuk bahwasannya manusia sebagai makhluk Tuhan yang memiliki kedudukan yang sama. Karena kestaraan memberikan kesamaan kedudukan seseorang dalam pemberdayaan, baik antara masyarakat dengan lembaga maupun kedudukan perempuan dengan laki-laki.

---

<sup>30</sup>Oos M. Anwas, *Pemberdayaan Masyarakat*, hlm. 51.

Hal ini tidak menjadikan kedudukan seseorang lebih diprioritaskan dan lebih di utamakan melainkan memiliki kedudukan yang sama. Dalam prinsip ini seseorang saling menerima kekurangan dan kelebihan orang lain baik dalam pengembangan berbagai pengetahuan, pengalaman serta keahlian yang dimilikinya untuk saling melengkapi satu sama lainnya.

## 2) Partisipatif

Prinsip partisipatif adalah prinsip yang mendorong masyarakat untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat. Dalam kegiatan praktisi yang melibatkan masyarakat pada kegiatan pemberdayaan yang memberikan peluang agar masyarakat memiliki daya dalam perubahan dalam setiap kehidupannya. Sementara dengan kemampuan dan potensinya sebagai dorongan bagi masyarakat untuk dapat berpartisipasi dan telibatt pada kegiatan kemasyarakatan atau kegiatan sosial lainnya.

## 3) Kemandirian

Prinsip kemandirian sebagai prinsip yang mengedepankan kemampuan dan kemandirian masyarakat. Banyak kegiatan pemberdayaan masyarakat dimanfaatkan

sebagai pengasah kemampuan masyarakat untuk lebih mandiri dalam upaya membangun peluang usahanya sendiri.

Konsep ini tidak memandang orang miskin sebagai obyek yang tidak berkemampuan (*the have not*), melainkan sebagai subyek yang memiliki kemampuan serba sedikit (*the have little*). Mereka memiliki kemampuan untuk menabung, pengetahuan yang mendalam tentang kendala-kendala usahanya, mengetahui kondisi lingkungannya, memiliki kemauan untuk berusaha, memiliki nilai-nilai norma dan berperilaku baik dalam lingkungan bermasyarakat.

Prinsip yang dilakukan sebagai kegiatan kemandirian bagi masyarakat sebagai pembelajaran pada proses kegiatan pemberdayaan untuk mendapat dukungan materiil, bantuan teknis sebagai bantuan yang terencana dan terarah pada kegiatan yang dilakukan. Agar masyarakat mampu mengorganisir kemampuan diri secara mandiri pada setiap penyelesaian masalah yang dihadapi.

#### 4) Berkelanjutan

Pada Program pemberdayaan perlu dirancang tindakan untuk proses berkelanjutan pada kegiatan pemberdayaan, karena pemberdayaan masyarakat merupakan bagian dari upaya untuk membangun tatanan sosial, ekonomi dan politik yang terstruktur

secara berkelanjutan. Dalam prinsip ini berkelanjutan dapat tumbuh dan berkembang dalam berbagai tantangan atau membangun struktur organisasi dan bisnis yang secara terarah.

d) Tahapan Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Soekanto, ada beberapa tahap kegiatan pemberdayaan, diantaranya<sup>31</sup>:

1) Tahap persiapan

Pada tahap ini pemberdayaan membutuhkan persiapan, yaitu; persiapan lapangan dan persiapan petugas. *Pertama*, persiapan lapangan yang dilakukan Sebagai tempat atau sarana yang mendukung kegiatan pemberdayaan, dalam melakukan peninjauan terhadap keadaan yang akan menjadi sasaran pada pemberdayaan. persiapan lapangan dilakukan terhadap daerah yang dijadikan sasaran kegiatan pemberdayaan baik dilakukan secara formal maupun informal tanpa mengganggu situasi dan keadaan lingkungan masyarakat setempat.

*Kedua*, persiapan petugas penting dilakukan dalam kegiatan pemberdayan. Karena seseorang yang menjadi petugas pemberdayaan mampu melakukan perencanaan yang telah

---

<sup>31</sup>Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, *Pusat Penelitian dan Pengembangan, Pemberdayaan Masyarakat Desa*, (2019), hlm. 6.

direncana sebelum kegiatan dilakukan. Dengan tujuan yang memungkinkan adanya keberhasilan dalam kegiatan pemberdayaan.

## 2) Tahap Pengkajian

Pada tahap yang dilakukan mengenai pengkajian pada kegiatan yang diberikan kepada setiap individu atau kumpulan kelompok masyarakat yang mengikuti kegiatan dengan cara mengidentifikasi suatu masalah. Dengan keadaan yang seharusnya mengalami perubahan sebagai sasaran pemberdayaan. Agar petugas mengidentifikasi persoalan masalah yang terjadi dan dapat menyelesaikannya bersama-sama dengan masyarakat.

## 3) Tahap Perencanaan Alternatif Kegiatan

Tahap Perencanaan alternatif yang dilakukan petugas pada kegiatan pemberdayaan, yaitu secara partisipatif dengan melibatkan masyarakat untuk dapat berpikir dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Petugas merencanakan dan memikirkan beberapa cara yang alternatif sehingga kegiatan yang sudah terencana dapat terlaksanakan. Dan masalah yang dihadapi masyarakat dapat terselesaikan

#### 4) Tahap Formulasi Rencana Aksi

Tahap rencana dan tindakan dalam membantu kelompok masyarakat agar menentukan kegiatan apa yang akan dilakukan dalam pemberdayaan dan merumuskan penyelesaian dalam menemukan solusi pada masalah yang dihadapi dengan tujuan yang akan dicapai bersama.

#### 5) Tahap Pelaksanaan

Tahap kegiatan yang berperan langsung pada pelaksanaan yang telah terencana dalam suatu kegiatan dilakukan. Kegiatan pelaksanaan dilakukan dengan kerjasama antara petugas pemberdayaan dan masyarakat berlangsung sesuai dengan perencanaan awal kegiatan, karena sesuatu yang direncanakan dengan baik bisa tidak sesuai dengan yang dilakukan atau yang terjadi dilapangan. Dengan perencanaan dan tujuan kegiatan dapat terlaksanakan dengan sebaik mungkin.

#### 6) Tahap evaluasi

Tahap yang melakukan pengawasan petugas dan masyarakat, pada kegiatan yang melibatkan masyarakat secara langsung. Selama kegiatan berlangsung masyarakat dapat melakukan pengawasan secara mandiri, ikut serta dan terlibat dalam kegiatan yang berlangsung. Sebagai pendukung kegiatan berakhir dengan tujuan yang akan dicapai. Pada tahap ini

masyarakat dapat mengevaluasi diri dalam kegiatan yang telah dilakukan.

#### 7) Tahap terminasi

Tahap Terminasi dilakukan bukan karena masyarakat sudah dianggap mandiri, tetapi karena proyek sudah harus dihentikan. Tahap pemutusan kegiatan dengan komunitas sasaran pemberdayaan pada masyarakat harus disesuaikan dengan peraturan, syarat dan tidak melebihi jangka waktu yang telah ditentukan selama kegiatan dilakukan hingga akhir kegiatan.

#### e) Strategi Pemberdayaan Masyarakat

Dalam pemberdayaan membutuhkan strategi yang tepat yang dilakukan pada upaya untuk mengembangkan kemampuan . kegiatan pemberdayaan yang mendukung kegiatan dalam mengasah kemampuan bagi kelompok lemah untuk dapat berubah dan mengalami perubahan kehidupan. Dan menjadikan sebuah kesulitan sebagai suatu tantangan agar masyarakat mengalami perubahan sesuai harapan.

Pemberdayaan dilakukan untuk meningkatkan potensi masyarakat dari masyarakat lemah hingga ke masyarakat berdaya, yang memiliki keahlian dengan kemampuan yang dimiliki. Masyarakat harus mengalami perubahan kearah yang lebih baik



untuk sesuatu yang menjadi tujuan dapat terlaksanakan dalam membangun budaya mandiri pada masyarakat.

Ada beberapa strategi pemberdayaan masyarakat, diantaranya<sup>32</sup>:

- 1) Pemungkinan: Pemberdayaan mampu memberikan kebebasan untuk menciptakan suasana atau keadaan yang memungkinkan bagi kemampuan masyarakat untuk dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan kemampuannya.
- 2) Penguatan: Pemberdayaan harus mampu menciptakan kepercayaan diri dalam meningkatkan kemampuan pada masyarakat, untuk memperkuat pengetahuan yang dimiliki dalam memecahkan suatu masalah. Membangkitkan kemandirian untuk mampu berusaha atas usaha yang dilakukannya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.
- 3) Perlindungan: Pemberdayaan harus diarahkan kepada penghapusan segala jenis diskriminasi dan melindungi kelompok masyarakat lemah. Menghindari terjadinya persaingan yang tidak seimbang antara yang kuat dengan yang lemah. Membantu dalam mencari solusi pada persoalan yang tidak menguntungkan

---

<sup>32</sup>Soetomo, *Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006), hlm. 42.

bagi masyarakat kecil, sehingga masyarakat yang kuat tidak lagi menindas masyarakat yang lemah.

- 4) Pemeliharaan: Pemberdayaan harus mampu menjamin keseimbangan dan memelihara keadaan yang kondusif pada keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok masyarakat. Yang memungkinkan pada setiap orang memperoleh kesempatan untuk mandiri dan berusaha.

Hal ini menjadikan strategi pemberdayaan harus disesuaikan dengan kondisi dan keadaan yang terjadi dilapangan, sehingga kegiatan pemberdayaan lebih efisien dan berjalan sesuai tujuan, maka perlu memiliki kemampuan dalam merumuskan program kegiatan dan strategi pemberdayaan yang lebih baik untuk menciptakan keadaan yang efektif dan berjalan sesuai perencanaan. Dan strategi yang diberikan memberikan kemudahan untuk masyarakat selama mengikuti kegiatan pemberdayaan yang diberikan.

#### f) Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Melakukan perencanaan pasti memiliki tujuan yang telah terencana menjadikan kegiatan pemberdayaan dapat terlaksana sesuai pada tujuan yang tepat. Pemberdayaan sebagai hal meningkatkan

pembangunan sumberdaya manusia dan pengelolaan alam yang dimiliki.

Pemberdayaan mengarah pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai dalam sebuah perubahan sosial yang terjadi dan berdaya (kekuatan) bagi masyarakat dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan zaman. Masyarakat bisa meminimalisir dan menghilangkan kesenjangan antara wilayah pedesaan dan perkotaan, demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Adapun Beberapa tujuan dalam pemberdayaan, sebagai berikut<sup>33</sup>:

- 1) Pemberdayaan yang terarah pada penyediaan sumberdaya, pengetahuan, keterampilan dan peluang untuk diberdayakan.
- 2) Mengasah potensi diri dan lingkungan disekitar dengan kemampuan pada masyarakat.
- 3) Menciptakan lingkungan yang memiliki etos kerja yang baik sehingga menciptakan kondisi kerja yang sehat dan saling menguntungkan.
- 4) Melatih dan memapukkan masyarakat untuk melakukan perencanaan dan pertanggung jawaban atas tindakan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya

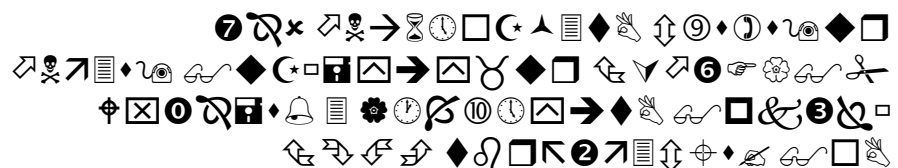
---

<sup>33</sup>KPUPR, *Modul 06 Pemberdayaan Masyarakat: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: 2017), hlm. 4.

- 5) Mengubah pola pikir masyarakat untuk lebih berkembang dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- 6) Memotivasi dan menjadikan masyarakat lebih mandiri dan berdaya.
- 7) Mendukung setiap usaha dan perubahan masyarakat agar percaya diri terhadap perubahannya.

g) Pemberdayaan Masyarakat Dalam Islam

Secara terminologis pemberdayaan masyarakat dalam Islam berarti perubahan, mentransformasikan dan melembagakan semua sesuai ajaran Islam dalam kehidupan keluarga, kelompok sosial dan masyarakat<sup>34</sup>. Sebagaimana dijelaskan pada firman Allah.



Artinya: Dan Sungguh, kami telah menempatkan kamu dibumi dan disana kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur. (QS. Al-A’Raf:10).

Karena mengembangkan potensi sebagai tindakan nyata dan dapat memanfaatkan segala sesuatu yang dapat dikelola dari kemampuan manusia dengan baik. Sebagaimana Allah menciptakan alam untuk dapat dikelola oleh manusia dengan potensinya. Dalam

<sup>34</sup>Soetomo, *Strategi-strategi*, hlm. 42.

memenuhi kebutuhan manusia selama kehidupannya di bumi. Sumber tiada batas yang telah diberikan untuk penghidupan kebutuhan manusia yang tiada batasnya. Untuk dapat manusia kelola dengan kemampuan yang dimiliki manusia dengan sebaik mungkin. Dan manusia mampu memanfaatkan segala sesuatu sumber untuk menciptakan peluang yang bermanfaat bagi dirinya dan lingkungan, sebagai bukti bahwa manusia mensyukuri sumber penghidupan yang telah diberikan. Sumber kehidupan yang digunakan untuk kepentingan bersama bukan untuk kepentingan pribadi sendiri, dan semua makhluk hidup dapat merasakannya.

Islam mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan kegiatan pemberdayaan yang baik secara agama, sosial, ekonomi, dan budaya. Sebagai pendukung dalam membangun potensi yang dimiliki digunakan berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam. Islam mengajarkan umatnya untuk selalu berusaha dan terus mengali kemampuannya atas usahanya sendiri. Menjadikan sesama manusia untuk saling menolong dan membantu sama lain terhadap kelompok masyarakat yang tidak berdaya. Karena tidak dapat mengentaskan kehidupannya menjadi lebih baik. Tanpa harus membandingkan serta membedakan manusia dari jenis, jabatan, suku dan agama yang berbeda.

Dan berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat, baik kemampuan ataupun pengetahuan. Kaitannya dalam pemberdayaan

masyarakat adalah mereka yang mau membantu satu sama lain yang hidup secara bersama-sama merasakan kesulitan orang lain dan dapat menciptakan peluang bagi masyarakat yang membutuhkan.

#### h) Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pelatihan Keterampilan

Pemberdayaan yang mengarahkan pada kegiatan Pelatihan.

Dalam pemberdayaan, masyarakat memberikan perubahan yang dilakukan agar masyarakat dapat berdaya adalah dalam hal pelatihan. Karena pelatihan sebagai bentuk dorongan bagi masyarakat untuk mendapatkan kesempatan yang luas dalam menentukan sendiri arah kehidupan yang sesuai dengan diri, komunitas dan lingkungannya. Kegiatan yang melibatkan masyarakat untuk diarahkan pada keberdayaan sumberdaya manusia, menciptakan peluang usaha sesuai kebutuhan masyarakat dan partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial yang berkaitan langsung pada masyarakat untuk dapat ikut serta didalamnya.

Masalah yang dihadapi masyarakat mengenai kesempatan untuk mendapat pekerjaan bagi pencari kerja. Hal ini yang menjadikan Dinas Ketenagakerjaan untuk lebih memprioritaskan keadaan masyarakat Kota Medan dengan cara melakukan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan keterampilan dalam mengasah potensi dan kemampuan masyarakat. Masyarakat mampu

menjadi tenaga kerja yang profesional sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui pelatihan ini masyarakat lebih memahami dirinya terhadap pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masyarakat, baik untuk menjadi tenaga kerja, dan pencipta peluang usaha mandiri.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Berikut penelitian sebelumnya guna membandingkan dengan penelitian yang penulis teliti, yaitu:

1. Skripsi dengan judul “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru”. Yang diteliti oleh Srilamenda Handayani pada Tahun 2014<sup>35</sup>. Dalam penelitian ini menjelaskan peran Dinas Tenaga kerja dalam pemberdayaan pada tenaga kerja lokal lebih ditingkatkan lagi untuk masyarakat Kota Pekanbaru sangat menginginkan dan dalam penempatan tenaga kerja bagi masyarakat Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja kurang memprioritaskan kebutuhan masyarakat bagi tenaga kerja lokal yang memiliki kemampuan dalam bekerja.
2. Pada Jurnal yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk MEA”. Yang diteliti oleh

---

<sup>35</sup>Srilamenda Handayani, Skripsi: “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru”. (Pekanbaru: 2014).

Sufi pada tahun 2017<sup>36</sup>. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui pelaksanaan pelatihan dan peningkatan pada produktivitas sebagai peningkatan kualitas sumberdaya manusia, bagi pencari kerja masih kurang optimal dalam memperluas sumber informasi untuk masyarakat pencari kerja dan pemagangan bagi pencari kerja kurang optimal dan kegiatan pelatihan untuk masyarakat yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum sepenuhnya terlaksanakan dengan baik.

3. Pada Jurnal yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Samarinda”. Yang diteliti oleh Jefri Candra Irvanto dan Melati Dama pada tahun 2017<sup>37</sup>. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa bentuk dalam penempatan pada Dinas Tenaga Kerja dengan pencari kerja dan membuka peluang pekerjaan dengan penempatan berdasarkan pada jumlah pencari dan tenaga kerja yang sudah memenuhi kriteria. Peluang kerja yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dilakukan dalam bentuk kegiatan padat karya. Para pencari kerja mendapatkan kesempatan mengikuti program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Sehingga peran yang dilakukan bisa membantu para pengangguran dan setengah pengangguran mendapatkan pekerjaan.

---

<sup>36</sup>Wasiah Sufi, “*Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk MEA*”, Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 2 No.3, 2017, hlm. 71.

<sup>37</sup>Jefri Candra Irvanto dan Melati Dama, “*Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Samarinda*”, Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 5 No. 3, 2017, hlm. 14.



4. Pada Jurnal berjudul “Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar”. Yang diteliti oleh Daraba dan Bahric pada tahun 2018<sup>38</sup>. Penelitian menjelaskan ini bentuk kinerja di Dinas Ketenagakerjaan yang tidak optimal pada pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja dan masyarakat. Dalam meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengedepankan dari segi kualitas dan kuantitas bagi para tenaga kerja .

Titik fokus pembahasan penulis mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Medan, kegiatan pemberdayaan yang diberikan dalam bidang pelatihan keterampilan kegiatan yang memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mengasah kemampuannya dan meningkatkan potensi bagi masyarakat. Terutama bagi masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan, anak putus sekolah dan pelatihan sebagai penciptaan lapangan pekerjaan dalam membangun usaha mandiri masyarakat, untuk lebih membangun kemampuan guna mendapatkan pekerjaan. Dinas Ketenagakerjaan memfasilitasi para peserta pelatihan yang ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan. Dinas Ketenagakerjaan memprioritaskan pelatihan terhadap kebutuhan masyarakat Kota Medan, kemampuan yang dapat tersalurkan pada peluang kerja yang diberikan kepada

---

<sup>38</sup>Dahyar Daraba dan Alim Bahric Subianto “Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar”, Jurnal Administrasi Vol. 5 No. 1, 2018, hlm. 7.

masyarakat. Baik dalam mendapatkan kesempatan kerja ataupun membuka peluang usaha masyarakat secara mandiri.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dengan penelitian kualitatif ini penulis lebih sistematis memahami kejadian yang terjadi sesuai dengan data lapangan yang didapat, untuk memperoleh data yang lebih realitas sesuai dengan fakta dan data lapangan, terhadap objek alamiah yang diperoleh sebagai data dalam penelitian. Penulisan memperoleh data di Dinas Ketenagakerjaan terkait pada kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan dalam dibidang pelatihan. Penelitian pada data sesuai dengan kebenaran dan fakta yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan kepada penulis untuk memberikan deskripsi dari sebuah persoalan yang terjadi di masyarakat yang saat ini sering terjadi dan persoalan itu masih terus terjadi disetiap tahunnya.

Dengan penelitian ini maka penulis dapat menyesuaikan data dan data lapangan sesuai dengan hasil data pada proses kegiatan di Dinas Ketenagakerjaan Kota medan. Sehingga pengumpulan data yang diperoleh secara lebih relevan dan lebih efektif hasilnya..

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di Jalan KH. Wahid Hasyim No. 14 Medan. Telp 061-4514424 Medan 20154. Adapun waktu penelitian terhitung pada Bulan 19 Juni sampai 20 Juli 2020.

## **C. Sumber Data**

Penelitian menggunakan dua sumber dari data yang berbeda yaitu<sup>39</sup>;

1. Data Primer sebagai data yang didapat secara langsung dari subjek penelitian dengan deskripsi bantu, seperti; pedoman wawancara yang diajukan kepada subjek penelitian dalam beberapa pertanyaan yang sesuai pada penelitian yang berlangsung.

Data didapat dari penjelasan yang diberikan ibu Artha selaku seksi lembaga dan instruktur terkait pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Peserta pelatihan berkisar 20 orang pada setiap kali melakukan pelatihan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

2. Data Sekunder sebagai data yang didapat dari data lain, atau data yang tidak langsung didapat melalui subjek yang terlibat langsung, seperti; hasil dokumen laporan dan dokumentasi yang tersedia.

---

<sup>39</sup>Saifuddin Azwan, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), Ed. 1, Cet. 1, hlm. 4.

Data didapat dari hasil laporan dan penjelasan masyarakat atau alumni tidak terlibat pada pelatihan berlangsung atau diluar kegiatan pemberdayaan dibidang pelatihan.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pada data didapat secara langsung dan mengumpulkan data agar penulis dapat memahami data yang didapat menggunakan teknik yang sesuai dengan dilakukan penulis, yaitu: kualitatif. Dengan teknik yang dilakukan secara terstruktur dalam penelitian yang diteliti penulis di Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan pada bidang pelatihan, yaitu<sup>40</sup>;

##### **1. Wawancara**

Pada penelitian kualitatif dengan teknik wawancara sebagai hal yang harus dilakukan untuk mengajukan pertanyaan mengenai kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melalui kegiatan pelatihan yang diberikan. Dengan beberapa pertanyaan yang diajukan pewawancara kepada terwawancara yaitu ibu Artha (seksi lembaga dan instruktur) bidang pelatihan. Ibu Artha memberikan jawaban atas pertanyaan yang sesuai dengan data yang dimiliki. Dalam proses pertanyaan wawancara agar pertanyaan yang

---

<sup>40</sup>Fattah Hanurawan. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.116.

direncanakan dapat seutuhnya tercakup dan data yang dihasilkan sesuai dengan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## 2. Observasi

Observasi yang dilakukan penulis didasari dengan melakukan pengamatan dan mengamati tempat yang akan diteliti. Sehingga nantinya diperoleh data dari hasil pengamatan secara langsung, seperti: keadaan tempat pelatihan, peralatan yang digunakan dan bahan yang dibutuhkan sesuai dengan data yang ada dilapangan.

Teknik yang peneliti lakukan ialah penelitian langsung di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Selama berlangsungnya kegiatan yang dilakukan di tempat yang akan diteliti. Pengamatan yang dilakukan memudahkan penulis dalam menghasilkan data mengenai kegiatan pemberdayaan. Karena pemberdayaan masyarakat merupakan kegiatan keseharian masyarakat yang sering dilakukan sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pada pelaksanaan kegiatan dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui program pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Dinas Ketenagakerjaan menjadikan kegiatan pemberdayaan dalam program pelatihan bagi masyarakat untuk dapat memperbaiki taraf kehidupan yang lebih baik. Pengamatan yang dilakukan di beberapa tempat, seperti; kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Lembaga Pelatihan Kerja.

### 3. Dokumentasi

Kegiatan dokumentasi yang berhubungan pada data pribadi, foto- foto kegiatan pelatihan dan hasil keterampilan dari masyarakat. Pada penelitian ini gambar yang dihasilkan berupa foto dan kegiatan pemberdayaan, yaitu; kegiatan pelatihan. Dimulai dari proses awal masyarakat mengikuti kegiatan, proses kegiatan dan hasil dari kegiatan yang dilakukan masyarakat. Kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bernilai berupa barang hasil keterampilan dan pengetahuan penambah wawasan bagi masyarakat mengenai pelatihan pada masing-masing bidang yang diikuti para peserta pelatihan.

### E. Informan Penelitian

Diperoleh dari pihak terkait yang ikut serta atau yang terlibat didalam kegiatan pelatihan tersebut. Adapun informan penelitiannya:

No.	Nama	Jabatan	Pekerjaan
1.	Muradi Sofianto	Kabid pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja	PNS
2.	Artha Manik	Seksi Lembaga dan Instruktur	PNS
3.	Arianto	Staf	PNS
4.	Ester Sianturi	Staf	PNS

**Tabel 1.1 Data Informan Dinas Ketenagakerjaan.**

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dengan mengamati dan mencari data dari analisis yang dilakukan yang memperoleh hasil data wawancara dan temuan yang akan dianalisis kembali. Analisis dari hasil temuan berupa peristiwa dan fakta-fakta secara generalisasi yang bersifat umum dan jenis penelitian kualitatif.

Analisis data dalam proses menyusun suatu data pada tahap analisis yang bersifat kualitatif data, yaitu<sup>41</sup>:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data ialah proses penyederhanaan, pemusatan, pengabstrakan dan transformasi data yang didapat pada data dan catatan hasil tertulis dan berlangsung selama penulis meneliti langsung dilapangan secara langsung.

### **2. Display Data**

Display data ialah proses pada pengelompokkan data secara terpola, sistematis dan terbentuk sehingga menghasilkan data yang didapat pada tahap selanjutnya, yaitu; verifikasi data.

### **3. Verifikasi data**

Tahap data yang telah dikelompokkan dan terpola dari hasil display data, dilanjutkan dengan analisis dengan proses menarik sebuah kesimpulan yang ditinjau kembali pada catatan hasil yang terjadi

---

<sup>41</sup>Saifuddin Azwan, *Metodologi*, hlm. 7.



dilapangan berupa informan dan informasi pada catatan lapangan. Dari beberapa pertanyaan dan penjelasan yang di dapat dari informan, seperti; pegawai dan masyarakat yang terlibat dalam kegiatan yang ada, untuk menyakinkan hasil pengumpulan dengan pengrolahan data melalui tahap tringulasi.

#### 4. Triangulasi

Triangulasi data ialah proses dari teori dan teknik pada sumber penelitian dan temuan yang diteliti dalam suatu peristiwa atau gejala sosial yang terjadi. Pada tahap yang lebih dipahami oleh peneliti atas fenomena yang akan diteliti sesuai dengan fakta dan hasil data yang lebih jelas.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Konsep Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pelatihan Oleh Dinas Ketenagakerjaan**

Konsep Pemberdayaan Masyarakat yang dibuat Dinas Ketenagakerjaan yaitu dalam bidang pelatihan. Pelatihan yang diberikan juga sebagai pelatihan yang paling sering minati masyarakat. Seperti: tata busana, tata kecantikan atau bidang komputer. Kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk kegiatan pemberdayaan melalui pelatihan bagi masyarakat yang sudah memiliki kemampuan atau pun tidak memiliki kemampuan (tidak memiliki dasar pada bidang yang diikutinya). Dan kegiatan yang dilakukan diawali dari dasar pembelajaran, sehingga peserta yang sudah memiliki kemampuan atau pun baru memulai kemampuan jadi lebih paham selama kegiatan dilakukan.

Karena pelatihan yang mengikuti dari dasar pembelajaran menjadikan penyampaian instruktur selama pembelajaran secara lebih mudah tersampaikan kepada para peserta pelatihan yang diikuti. Dan konsep pemberdayaan yang mengarah pada keberdayaan masyarakat dalam hal mengali potensi dan kemampuan untuk meningkatkan kemandiriannya masyarakat<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, Wawancara Pribadi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 10:00 WIB.

Pada pelatihan menggunakan Konsep pemberdayaan yang bersifat regular, konsep yang dibuat menjadi dasar kegiatan pelatihan yang dilatih. Masyarakat dilatih kemampuan dan kemandiriannya pada bidang keahlian yang diikutinya. Pelatihan yang dilakukan juga bukan hanya pelatihan sebulan selesai, tetapi pelatihan yang akan terus berlanjut bagi peserta yang mengikuti pelatihan. Pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk mengasah kemampuan yang dimiliki masyarakat semakin lebih baik dari sebelumnya, sebagai peluang untuk terciptanya lapangan pekerjaan dan kemampuan yang menjadi bekal yang dapat tersalurkan pada pelatihan keningkat nasional. Bagi para peserta yang telah mengikuti pelatihan sebelumnya dapat mengikuti tahap penyeleksian kembali pada pelatihan tingkat nasional yang dilakukan sebagai perwakilan dari masing-masing daerah pada Dinas Ketenagakerjaan yang ada di Indonesia<sup>43</sup>.

Menurut bapak Muradi Pada dasarnya konsep pemberdayaan masyarakat dalam bidang pelatihan sebagai *role model* atau *Empowerment* model dalam bentuk kegiatan yang dilakukan pada bidang pelatihan yang memberikan manfaat bagi masyarakat Kota Medan. Dan *Empowerment* model ini lah yang disebut sebagai pemberdayaan, Karenanya Dinas Ketenagakerjaan membuat konsep pemberdayaan yang memberikan kontribusi besar bagi masyarakat. Pada kegiatan inilah masyarakat diberikan

---

<sup>43</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, Wawancara Pribadi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 10:20 WIB.

kebebasan agar masyarakat dapat memilih pelatihan sesuai pada kemampuan dan kemandirian masyarakat. Dalam Pelatihan ini masyarakat bukan hanya dilatih kemampuannya tetapi juga karakternya, sebagai karakter yang terbentuk secara profesional pada peserta pelatihan sesuai bidang keahliannya<sup>44</sup>.

Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan untuk membentuk program pelatihan yang dianggap sebagai suatu keberadaan yang esensial bagi masyarakat. Pelatihan membentuk kemampuan untuk menjadikan masyarakat lebih mandiri dan memberikan manfaat kepada masyarakat untuk mampu bersaing hingga tingkat ASEAN. Kegiatan pelatihan yang dilakukan juga memiliki standar sertifikat pelatihan yang ditunjukkan sebagai bukti bahwa peserta menjadi tenaga ahli yang profesional dibidangnya.

Bahwa seseorang yang tidak ahli bisa menjadi tenaga ahli bahkan profesional dalam bidangnya jika dia mengasah potensi dan mengukur keahlian yang dimiliki sesuai dengan kemampuannya. Melalui pemberdayaan dalam bidang pelatihan inilah mereka mampu membuat sebuah perubahan dalam dirinya dengan kemampuan yang tidak diketahui bahwa masyarakat memiliki bakat pada dirinya<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup>Muradi Sofianto, Kepala Bidang Pelatihan, Wawancara Pribadi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 15 Juni 2020, pukul 10:35 WIB.

<sup>45</sup>Muradi Sofianto, Kepala Bidang Pelatihan, *Wawancara Pribadi*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 15 Juni 2020, pukul 10:38 WIB.

Dan kegiatan pemberdayaan masyarakat ini bukan hanya peserta yang tidak memiliki keahlian saja yang dapat mengikutinya tetapi juga peserta yang sudah terampil dalam bidangnya. Guna mengasah kembali kemampuan yang sudah dimiliki untuk lebih profesional dalam bidang pelatihan yang diikuti di Dinas Ketenagakerjaan. Kegiatan ini memberikan peningkatan pada produktivitas serta menciptakan peserta atau calon tenaga kerja yang terampil, yang kompeten dan siap bersaing di dunia Industri 4.0. Dengan pelatihan juga memberikan para peserta bekal kemampuan dan kepercayaan diri untuk dapat bersaing dalam dunia pasar kerja. Pemberdayaan juga tercipta sebagai proses pelaksanaan yang terencana untuk dilakukan secara terus menerus pada suatu kegiatan yang mengarah pada kemampuan (skill) dan keahlian terhadap potensi dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pemberdayaan yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui, kegiatan yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan dalam bidang pelatihan, diantaranya; terdapat jenis program-program pelatihan, kemitraan dan kelembagaan pelatihan yang terlibat dalam kegiatan pemberdayaan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

#### 1. Jenis Program-program Pelatihan

Dalam pemberdayaan yang dilakukan terdapat program pelatihan yang banyak diminati oleh masyarakat. Dalam pelatihan juga memiliki beberapa instruktur dan tenaga ahli yang profesional dalam bidangnya, instruktur terlibat langsung dalam pelatihan dengan memberikan

pembelajaran dan bekerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan, beberapa program-program pelatihan yang diberikan, diantaranya<sup>46</sup> :

- a. Pelatihan Tata Busana (Menjahit)
- b. Pelatihan Tata Boga
- c. Pelatihan Tata Kecantikan
- d. Pelatihan Teknik Mesin Pendingin
- e. Pelatihan Teknik Komputer dan Jaringan
- f. Pelatihan Teknik Sepeda Motor
- g. Pelatihan Bahasa Inggris
- h. Pelatihan Desain Grafic.

No.	Jenis Pelatihan Kerja	Nama Instruktur/Pelatih	Asal Pengajar	Tempat Pelatihan
1	Tata Busana	Ibu Saphira	Pengajar LPK Saphira	LPK Jln.Medan Area
2	Tata Boga	Walidaina	Pengajar Ria Cake	Ria Cake
3	Tata Kecantikan	Rossana dan Agnes	Pengajar LPK Rosa	LPK Jl. Karya Jaya
4	Teknik Mesin Pendingin	Desmon Siagian	Medan	LPK Fokus

---

<sup>46</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, Wawancara Pribadi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, pukul 10:35 WIB

5	Teknik Komputer dan Jaringan	Khairul	Pengajar LPPRO Panca Budi	Universitas Panca Budi
6	Teknik Sepeda Motor	Triandanu	Dosen Bandung	LPK Umay Engineering Group
7	Bahasa Inggris	Ms. Vivin	Pengajar English Institute	English Institute
8	Desain Grafic	Mulyadi	Pengajara LPK Metronics	LPK Jl. AR Hakim

**Tabel 1.2 Kegiatan Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengadakan delapan jenis pelatihan kerja pada tahun 2019. Jumlah dan jenis pelatihan kerja yang ditawarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam setiap tahun disesuaikan dengan jumlah anggaran dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan. Sehingga jenis pelatihan yang dibuat tidak sama dari tahun sebelumnya. Karena ada pertimbangan berbagai hal, diantaranya: trend keterampilan yang banyak dibutuhkan berbeda disetiap tahunnya, jumlah peminat pelatihan, dan kebutuhan kompetensi pada pasar kerja yang diberikan di setiap perusahaan yang berbeda-beda.

Begitu pula dengan instruktur yang bekerjasama juga disesuaikan dengan pelatihan kerja yang ditawarkan Dinas

Ketenagakerjaan kepada masyarakat. Dikarenakan wilayah Kota Medan belum memiliki tempat khusus Badan Latihan Kerja (BLK) sehingga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengundang pengajar dari berbagai Universitas, sekolah dan tenaga profesional dibidang yang dibutuhkan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga belum memiliki tempat khusus yang tersedia untuk praktek pelatihan kerja sehingga Dinas Ketenagakerjaan melakukan kerjasama dari beberapa tempat yang dijadikan sebagai tempat pelatihan.

## 2. Kemitraan dan Kelembagaan Pelatihan

Kemitraan dan kerjasama yang dilakukan dengan para alumni pelatihan yang sudah memiliki dan menciptakan peluang usaha sendiri yang bekerjasama dibawah binaan Dinas Ketenagakerjaan dengan para alumni pelatihan dibidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, yaitu<sup>47</sup>;

- a. LPK Fokus
- b. LPK Umay Engineering Group
- c. LPK Saphira
- d. LPK Rossa dan Spa
- e. LPK Metronics
- f. JISOO (Pemagangan Bahasa Jepang)

---

<sup>47</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, Wawancara Pribadi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, pukul 10:40 WIB.



g. ATC

Kelembagaan Dinas Ketenagakerjaan melakukan kerjasama terhadap Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBLK) Medan pada bidang sertifikasi<sup>48</sup>.

## **B. Role Model Pelatihan Keterampilan Yang Dilakukan Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Role model yang diberikan pada Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pada pembelajaran dan memberikan praktek kegiatan pelatihan secara langsung dari seorang yang memiliki keahlian. Instruktur yang menjadi *role* model sebagai seseorang yang memberikan materi dalam menyampaikan pembelajaran pada proses praktek kegiatan pelatihan yang dilakukan, yang bertanggung jawab pada kegiatan pelatihan yang diberikan<sup>49</sup>.

Pelatihan menjadi pendukung perubahan bagi masyarakat agar masyarakat lebih terampil, memiliki potensi yang menjadi ciri khas dari kemampuan yang ada pada diri seseorang. Dalam pelatihan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan memberikan pembelajaran dalam bentuk teori 30%

---

<sup>48</sup>Arianto, Staf Bidang Pelatihan, *Wawancara Pribadi*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 10:40 WIB.

<sup>49</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, *Wawancara Pribadi*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 10:45 WIB.

dan praktek 70% kegiatan yang dilakukan tenaga ahli yang profesional dalam bidang pelatihan yang dilakukannya<sup>50</sup>.

### **C. Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Pemberdayaan Masyarakat**

Pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan memiliki berbagai program yang mendukung bagi masyarakat pencari kerja atau masyarakat yang berkarir dengan usahanya sendiri secara mandiri. Pelaksanaan kegiatan pelatihan juga disesuaikan pada ketentuan syarat anggaran kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor:2.01.01.15.08.52 Tahun 2019 Tentang Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja<sup>51</sup>.

#### **1. Waktu dan tempat**

Kegiatan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan yang ditentukan dan disusun dalam perencanaan pelaksanaan bidang pelatihan yang akan dilaksanakan. Yaitu waktu pelatihan dilaksanakan selama  $\pm$  satu bulan dan dilaksanakan dari hari senin hingga sabtu dalam waktu satu hari selama 8 jam pembelajaran. Tempat pelaksanaan dilakukan di berbagai lembaga pelatihan

---

<sup>50</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, *Wawancara Pribadi*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 10:50 WIB

<sup>51</sup>Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, *Arsip dan Dokumen Data Bidang Pelatihan*, (Medan: 2019), dikutip pada tanggal 20 Juni 2020, pukul 10:45 WIB.

keterampilan yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## 2. Materi

Materi pelajaran yang diberikan oleh instruktur/ pengajar, yaitu; teori dan peraktek yang terdiri dari etika jabatan, higiene sanitasi, bimbingan pengelolaan usaha kerja, dan kepemimpinan etos kerja.

## 3. Instruktur/Pengajar

Adapun para instruktur/ pengajar yang memberi pembelajaran berasal dari tenaga profesional dan berkualitas dari masing-masing LPK atau universitas sebagai mitra kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan.

## 4. Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 20 orang adalah peserta yang telah mendaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Yang berasal dari berbagai kalangan masyarakat Kota Medan dengan klasifikasi pendidikan minimal SLTP dengan melampirkan fotocopy Ijazah terakhir, fotocopy KTP domisili Kota Medan dan pas foto. Proses perekrutan pelaksanaan dilakukan dengan penilaian administrasi kepada masing-masing calon peserta untuk mengetahui bakat, minat dan kesungguhan calon peserta yang akan mengikuti pelatihan dan mengikuti peraturan yang diberikan bidang pelatihan sesuai ketentuan dan syarat Dinas Ketenagakerjaan.

## 5. Dana

Pembiayaan yang dikeluarkan untuk pelatihan yang dilakukan, dibebankan kepada DPA program PKPTK Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### **D. Faktor-faktor Penghambat dan Upaya Penyelesaian Masalah Yang Dihadapi Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Program Pelatihan**

Dalam hal ini dijelaskan bahwa ada beberapa hal yang sering terjadi pada kegiatan pelatihan yang ada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Seperti; adanya faktor-faktor penghambat yang terjadi dan upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi pada program pelatihan, sebagai berikut:

1. Adapun faktor-faktor penghambat pada program pelatihan, yaitu:
  - a. Bantuan Dana yang diberikan kurang memenuhi dari pihak pemerintahan Kota Medan, dikarenakan kapasitas peserta yang terus bertambah disetiap tahunnya dan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah peserta yang ditentukan.
  - b. Ketentuan dan aturan dalam waktu pembelajaran yang begitu singkat<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, Wawancara Pribadi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 10:25 WIB.

2. Upaya penyelesaian Masalah Program Pelatihan, yaitu;
  - a. Pemerintah lebih bijak dalam menentukan dana jumlah peserta dan kebutuhan program pelatihan disesuaikan dengan anggaran dana dengan jumlah peserta yang ditentukan dengan ketentuan dalam bidang pelatihan. Sehingga peserta yang mengikuti pelatihan tetap bisa mengikuti dan bisa tersalurkan kemampuannya hingga ke pelatihan tingkat nasional Provinsi dan lebih baik lagi hingga tingkat ASEAN.
  - b. Penempatan peserta dengan LPK dengan jarak rumah yang disesuaikan, agar proses pembelajaran tidak terganggu akibat keterlambatan peserta dapat mengganggu peserta yang lain. Sehingga waktu yang diberikan menjadi lebih banyak dan para peserta lebih lama dalam proses kegiatan pelatihan<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup>Ester Sianturi, Staf Bidang Pelatihan, Wawancara Pribadi, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 11:15 WIB

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang penulis dapat dari kegiatan yang diteliti pada penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dalam bidang pelatihan, yaitu:

1. Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Medan adalah suatu kegiatan pemberdayaan yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan dalam bentuk pelatihan kepada masyarakat untuk mendapatkan keterampilan dan kemampuan. Peran yang dimaksud dalam pemberdayaan masyarakat sebagai peran yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat peran Dinas Ketenagakerjaan membentuk suatu kegiatan yang terencana untuk memberdayakan masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan dan masyarakat yang ingin membangun kemandirian dalam diri. Dan kegiatan pemberdayaan ini lah yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan untuk mengetahui potensi yang dimiliki masyarakat pada kegiatan yang dilakukan dalam bidang pelatihan.
2. Pelatihan menjadi hal penting yang perlu dibentuk sejak kecil atau kemampuan yang sering dilatih, karena pelatihan sebagai perencanaan untuk meningkatkan kualitas yang ada dalam diri. Karena pada saat mencoba dunia pekerjaan, masyarakat harus memiliki kualitas dan keterampilan kerja bagi calon pekerja. Hal ini menjadikan banyak

perusahaan melakukan pelatihan kerja/training sebelum menjadikan calon pekerja sebagai karyawan atau pegawai tetap diperusahannya. guna untuk mengetahui kualitas dan kemampuan peserta pada bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Adanya Dinas Ketenagakerjaan menjadi sebuah peluang yang dapat dimanfaatkan bagi masyarakat agar ketika masyarakat pencari kerja atau calon pekerja, sudah memiliki bekal pelatihan yang sebelumnya pernah dimilikinya pada kegiatan pelatihan yang diikutinya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pelatihan juga menjadikan masyarakat lebih mandiri.

## **B. Saran**

Saran kepada Dinas Ketenagakerjaan agar lebih terarahnya tujuan penulis dibidang pelatihan, yaitu:

1. Agar diharapkan untuk diperhatikan dengan lebih mendalam terhadap angka pengangguran yang ada di Kota Medan saat ini, menjadikan masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan tapi memiliki kemampuan kompeten dan keahlian.
2. Sehingga Dinas Ketenagakerjaan lebih meningkatkan kualitas dan keahlian para peserta pelatihan dan pencari kerja.

3. Semoga program pelatihan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan terus berjalan sesuai dengan perencanaan dan anggaran dana yang diberikan pemerintah.



## DAFTAR PUSTAKA

- AS, Abdullah. 2012. *Membangun Masyarakat Damai*. Medan: Citapustaka Media Printis.
- Azwan, Saifuddin. 1998. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Ed. 1, Cet. 1.
- Hanurawan, Fattah. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Huda, Nurul. 2008. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta; Kencana.
- Ibnu, Al-Hafidh Hajar al-Asqalany. 2007. Terjemahan: *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkám*. Jakarta: Akbar Media. Cet Pertama
- Luth,Thoir. 2001. *Antara Perut dan Etos Kerja: Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Mardikanto, Totoek dan Poerwoko Soebianto. 2012. *Pemberdayaan Masyarakat; Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- M. Anwas, Oos. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Bandung: Alfabeta.
- M. Manullang, Sendjun. 1988. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Najiyati, Sri dkk. 2005. *Pemberdayaan Masyarakat di Lahan Gambut*. Bogor: Wetlands International- IP.
- Narwoko, Dwi dan Bagong Suryanto. 2007. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta : Kencana. Cet ke-3.

- Shihab, Quraish. 1996. *Wawasan Al-Quran Tafsir Maudu'i atas Perbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soetomo. 2006. *Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tambunan. 2002. *Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Bpfe.
- Pusat Perencanaan Tenaga Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2013-2017*. Jakarta Selatan.
- Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. 2019. *Pusat Penelitian dan Pengembangan, Pemberdayaan Masyarakat Desa*.
- KPUPR. 2017. *Modul 06 Pemberdayaan Masyarakat: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung.

### **Sumber Internet**

- <http://disnaker.pemkomedan.go.id/webside/plugin/download/peraturan-peraturan%3A+peraturan+daerah.html>. Diakses pada tanggal 14 Desember 2019, pukul 21: 00. WIB.
- <https://kbbi.web.id/peran.html>.

### Sumber lainnya

Srilamenda Handayani, Skripsi: “*Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru*”. (Pekanbaru: 2014).

Wasiah Sufi, “*Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk MEA*”, Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 2 No.3, 2017, hlm. 71.

Jefri Candra Irvanto dan Melati Dama, “*Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Samarinda*”, Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 5 No. 3, 2017, hlm. 14.

Dahyar Daraba dan Alim Bahric Subianto “*Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar*”, Jurnal Administrasi Vol. 5 No. 1, 2018, hlm. 7.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 2019. *Arsip dan Dokumen Data Bidang Pelatihan*. Medan.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Paduan penelitian**

#### **A. Pengantar wawancara**

Daftar pertanyaan ini bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Dinas Kota Medan, pada kegiatan dibidang pelatihan. Hasil penelitian ini akan dianalisis dalam bentuk penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Sosial Di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

#### **B. Pertanyaan wawancara**

Adapun beberapa pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada narasumber yaitu: Kepala Bidang Pelatihan, Seksi Lembaga dan Instruktur, Instruktur dan Alumni pelatihan, diantaranya:

##### **a) Wawancara dengan Bidang Pelatihan Keterampilan**

1. Apa Sebenarnya Dinas Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana sejarah Dinas Ketenagakerjaan ?
3. Apa tujuan Utama Terbentuknya Dinas Ketenagakerjaan ?
4. Apa saja hasil yang dicapai selama berdirinya Dinas Ketenagakerjaan ?
5. Apakah Dinas Ketenagakerjaan memberikan dampak positif dan apa dampak negatifnya bagi masyarakat?

6. Ada berapa jumlah pegawai dalam bidang pelatihan serta posisi dan tugasnya?
7. Kapan dan apa yang melatar belakangi berdirinya bidang pelatihan?
8. Apa saja program pelatihan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan?
9. Persyaratan seperti apa yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengikuti pelatihan?
10. Bagaimana konsep pemberdayaan masyarakat dalam pelatihan oleh Dinas Ketenagakerjaan?
11. Apa role model pelatihan yang diberikan?
12. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dalam pemberdayaan masyarakat oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
13. Seberapa efektif menurut anda pemberdayaan dalam bentuk pelatihan keterampilan seperti Dinas Ketenagakerjaan?.
14. Sarana dan prasarana apa saja yang diberikan sebagai penunjang dalam kegiatan pelatihan?
15. Ada berapa jumlah peserta secara keseluruhan dan alumni pelatihan?
16. Berapa lama waktu pelatihan yang diberikan?
17. Adakah usaha alumni yang telah selesai mengikuti pelatihan?
18. faktor-faktor penghambat dan upaya penyelesaian masalah yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat pada program pelatihan

b) Wawancara dengan Instruktur Pelatihan

1. Sudah berapa lama anda bekerja pada lembaga pelatihan Dinas Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana metode pelaksanaan pelatihan yang anda terapkan?
3. Materi Apa yang anda berikan kepada peserta dalam pelatihan?
4. Bagaimana menurut anda adanya pelatihan ini?
5. Sarana dan prasarana apa yang didapat oleh instruktur pelatihan selama proses pelatihan?
6. Apakah pelatihan ini memberikan kontribusi yang besar bagi peserta dan bagi anda sendiri?
7. Apa hambatan yang anda alami selama memberikan pelatihan?
8. Apa sisi positif dan negatif selama anda menjadi instruktur pelatihan?
9. Seberapa efektif kegiatan pelatihan yang diberikan kepada peserta?
10. Apa kesan anda selama menjadi instruktur pelatihan?
11. Apa harapan anda kedepannya untuk peserta dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

c) Wawancara dengan Alumni Pelatihan

1. Darimana anda mengetahui Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apa motivasi anda mengikuti kegiatan pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan?

3. Menurut anda bagaimana proses pembelajaran yang anda dapatkan selama kegiatan pelatihan berlangsung?
4. Kendala apa yang anda temui selama kegiatan pelatihan?
5. Manfaat apa yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan?
6. Setelah selesai mengikuti pelatihan, apakah sudah memenuhi kebutuhan anda?
7. Bagaimana sisi positif dan negatif yang terjadi pada saat anda mengikuti pelatihan?
8. Apa kesan anda selama mengikuti pelatihan?
9. Apa harapan anda untuk Dinas Ketenagakerjaan?

## a) Wawancara dengan Bidang Pelatihan Keterampilan

Narasumber 1	
Nama	: Muradi Sofianto, S.T.,M.T
Jabatan	: Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
Alamat	: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Narasumber 2	
Nama	: Artha Marsinta Manik, S.Sos.
Jabatan	: Seksi Lembaga dan Instruktur
Alamat	: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

P: Apa Sebenarnya Dinas Ketenagakerjaan ?

J: Dinas Ketenagakerjaan sebagai Lembaga pemerintah yang mempunyai fungsi dan tugas dalam membina, mengendalikan, pengawasan dibidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus yang sesuai dengan permintaan para pencari kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan, penempatan tenaga kerja dan untuk memberikan informasi kerja terhadap bursa kerja yang berlaku.

P: Bagaimana sejarah Dinas Ketenagakerjaan?



J: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan sebagai satuan kerja Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan di Kota Medan. Sebagai tugas Ketenagakerjaan yang melaksanakan kewenangan rumah tangga daerah dibidang tenaga kerja dalam rangka kewenangan desentralisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan sosial dan urusan ketenagakerjaan Kota Medan.

Dinas Ketenagakerjaan sebagai suatu lembaga dalam upaya pemberdayaan masyarakat dan mengoptimalkan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan tujuan melalui kinerja dan penyusunan program kerja Dinas Ketenagakerjaan juga menyusun program pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja dan pencari kerja guna memberikan peluang bagi masyarakat untuk mendapatkan kesempatan kerja, hal ini dikarenakan sulitnya dalam mencari pekerjaan jika tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

P: Apa tujuan Utama Terbentuknya Dinas Ketenagakerjaan ?

J: Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan:

- 1) Merencanakan dan melaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara terpadu di daerah;
- 2) Mengimplementasikan kebijakan:
  - a. sistem latihan kerja nasional di daerah;
  - b. peningkatan produktivitas kerja daerah; dan
  - c. penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam negeri maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu.
- 3) Memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan
- 4) Melaksanakan pembinaan secara terprogram dan berkesinambungan kepada perusahaan dan tenaga kerja.

P: Apa saja hasil yang dicapai selama berdirinya Dinas Ketenagakerjaan ?

J: Dalam hal tenaga kerja Dinas ketenagakerjaan sudah banyak memberikan kontribusi kepada masyarakat baik kepada peserta ataupun tenaga kerja yang telah bekerja diperusahaan swasta dalam dan luar negeri dan masyarakat melanjutkan kealihannya dengan cara membuka usaha dan menciptakan lapangan kerja secara mandiri. Dan menciptakan tenaga kerja yang profesional, mandiri dan bertanggung jawab. Hasil

pelatihan kerja dapat disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.

P: Apakah Dinas Ketenagakerjaan memberikan dampak positif dan apa dampak negatifnya bagi masyarakat?

J: Secara positif Dinas Ketenagakerjaan memberikan peluang bagi masyarakat sebagai wujud nyata dalam pemberdayaan masyarakat terhadap program pelatihan. Yang tadinya pengangguran jadi punya pekerjaan, selain itu mereka juga bisa menafkahi keluarga dari keahlian yang dimilikinya.

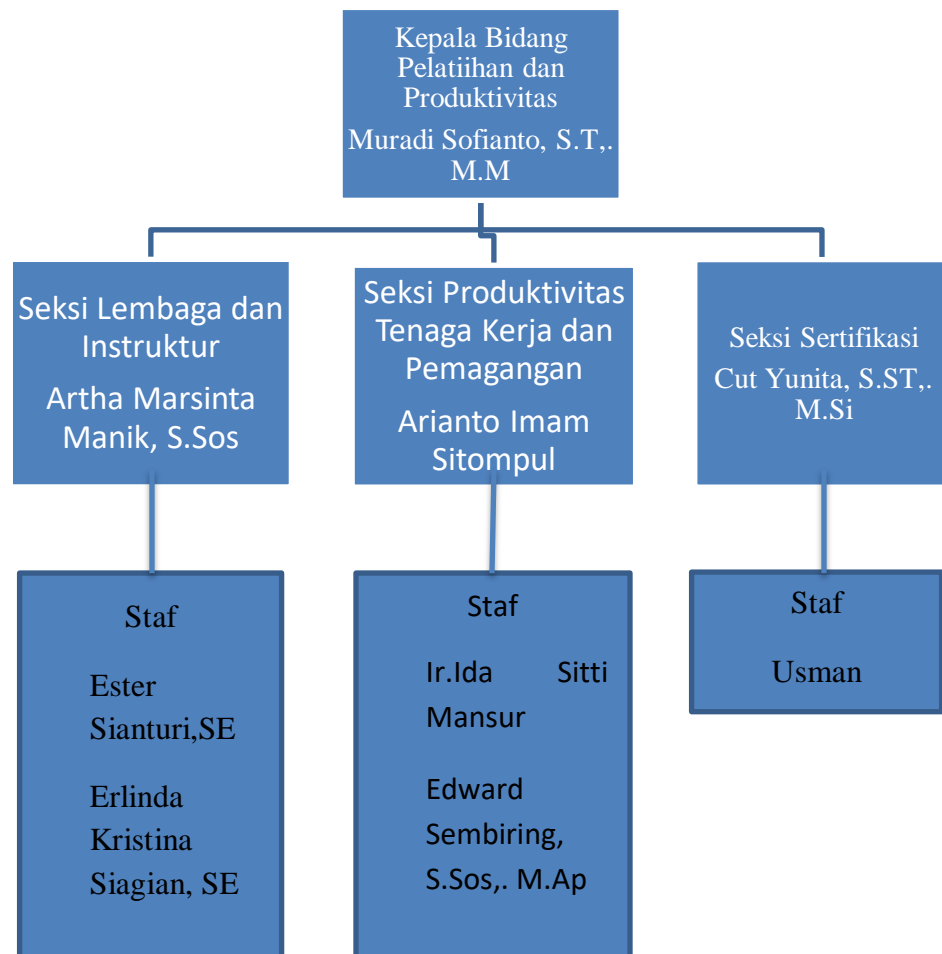
Secara negatif belum ada masyarakat yang mengeluh atau adanya pengaduan tentang kinerja dan program yang dijalankan hingga saat ini. Semoga aja tidak ada sisi negatif yang di terima, jika ada bagus juga sebagai perbaikan dari kinerja dan programnya agar lebih baik dan maksimal lagi dalam pekerjaan yang dilakukan.

P: Ada berapa jumlah pegawai dalam bidang pelatihan serta posisi dan tugasnya?

J: Ada 9 orang yang berada di bidang Pelatihan: yang terdiri dari satu kepala bidang dan tiga seksi bidang pelatihan serta staf dan pegawai berjumlah 5 orang.

## STRUKTUR ORGANISASI

### BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi**

**Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Kerja**

P: Kapan dan apa yang melatar belakangi berdirinya bidang pelatihan?

J: Bidang pelatihan ada sejak berdirinya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dalam dunia pekerjaan tidak semua masyarakat memiliki kemampuan tersendiri. Namun ada juga kemampuan yang muncul dari pelatihan dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Karena kebanyakan masyarakat usia kerja tidak memiliki keahlian yang ada dalam dirinya.

P: Apa saja program pelatihan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan?

J: Program pelatihan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan, diantaranya: Tata busana (menjahit), tata boga (memasak), tata kecantikan (salon), teknik mesin pendingin, teknik komputer dan jaringan, teknik sepeda motor, bahasa Inggris dan desain grafis.

P: Prosedur persyaratan seperti apa yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengikuti pelatihan?

J: Persyaratan dalam mengikuti pelatihan disesuaikan dengan syarat dan ketentuan Dinas Ketenagakerjaan, yakni calon peserta berasal dari berbagai kalangan masyarakat Kota Medan dengan persyaratan:

- 1) Klasifikasi pendidikan minimal SLTP dengan melampirkan fotocopy Ijazah terakhir, fotocopy KK, fotocopy KTP Kota Medan, pas photo 3x4 (2lembar), usia 18-35 tahun.

- 2) Pendaftaran dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan dilakukan penyeleksian administrasi tiga hari sebelum pelaksanaan pelatihan akan ada pengumuman dan pemanggilan peserta disaat itu juga.
- 3) Proses perekrutan pelaksanaan dilakukan dengan penilaian administrasi kepada masing-masing calon peserta untuk mengetahui bakat dan minat serta kesungguhan calon peserta yang akan mengikuti pelatihan.

P: Bagaimana konsep pemberdayaan masyarakat dalam pelatihan oleh Dinas Ketenagakerjaan?

J: Kegiatan ini diberikan sebagai bentuk pelatihan bagi masyarakat yang memiliki kemampuan atau pun tidak memiliki kemampuan (tidak memiliki dasar pada bidang yang diikutinya). Dan kegiatan yang diberikan dilakukan dari dasar sehingga peserta yang sudah memiliki kemampuan atau pun baru memulai kemampuan jadi lebih paham. Karena materi yang disampaikan mudah dipahami dan diterima oleh para peserta pelatihan yang mengikuti dari dasar pembelajaran. Dan Konsep pemberdayaan yang mengarah pada keberdayaan masyarakat dalam hal mengali potensi dan kemampuan untuk meningkatkan kemandiriannya masyarakat.

P: Apa role model pelatihan yang diberikan?

J: Pada pelatihan yang diberikan dan sesuai dengan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan, yaitu memberikan pembelajaran dalam bentuk teori 30% dan praktik 70%. Kegiatan pelatihan dilakukan secara langsung atau bertatap muka.

P: Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dalam pemberdayaan masyarakat oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ?

J: Kegiatan yang dilakukan pada pelatihan dimulai pelaksanaan awalnya hingga akhir, yaitu:

1. Waktu dan Tempat

Kegiatan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan yang ditentukan dan diSusun dalam perencanaan pelaksanaan sesuai dengan bidang pelatihan yang akan dilaksanakan, yakni waktu pelatihan dilaksanakan selama  $\pm$  satu bulan dan dilaksanakan dari hari senin hingga sabtu pada waktu 8 jam pelajaran dan tempat pelaksanaan di lembaga pelatihan keterampilan yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## 2. Materi

Materi pelajaran yang diberikan oleh instruktur/ pengajar meliputi teori dan peraktek yang terdiri dari etika jabatan, higiene sanitasi, bimbingan pengelolaan usaha kerja, dan kepemimpinan etos kerja.

## 3. Instruktur/ Pengajar

Adapun para instruktur/ pengajar yang memberi pembelajaran berasal dari tenaga profesional dan berkualitas dari masing-masing LPK sebagai mitra Dinas Ketenagakerjaan.

## 4. Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 20 orang adalah peserta yang telah mendaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Yang berasal dari berbagai kalangan masyarakat Kota Medan dengan klasifikasi pendidikan minimal SLTP dengan melampirkan fotocopy Ijazah terakhir, fotocopy KTP Kota Medan dan pas foto. Proses perekrutan pelaksanaan dilakukan dengan penilaian administrasi kepada masing-masing calon peserta untuk mengetahui bakat dan minat serta kesungguhan yang akan mengikuti pelatihan dan mengikuti peraturan yang ada.



## 5. Dana

Pembiayaan yang dikeluarkan atas pelatihan yang dilakukan, dibebankan kepada DPA program PKPTK Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

P: Seberapa efektif menurut anda pemberdayaan masyarakat dalam bentuk pelatihan keterampilan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan?

J: sangat efektif, Dinas Ketenagakerjaan memberikan upaya dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dan pencari kerja yang profesional agar sesuai dengan pasar kerja, eningkatkan kualitas lembaga pelatihan kerja dan meningkatkan kualitas pembinaan ketrampilan. Karena pelatihan memberikan pengalaman bagi masyarakat dalam meningktakan kemampuan serta keahlian yang dimilikinya, agar masyarakat mampu bersai dalam dunia kerja.

P: Sarana dan prasarana apa saja yang diberikan sebagai penunjang dalam kegiatan pelatihan?

J: Terdapat pelatihan yang telah disediakan berupa Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), bahan-bahan praktek, instruktur/ pengajar yang profesional dan kompeten ahli dalam bidangnya masing-masing, Ongkos transportasi, makan siang dan snak, serta bukti pelatihan disertai dengan pemberian

sertifikat pelatihan dengan penilaian kemampuan para peserta dalam bidangnya masing-masing.

P: Ada berapa jumlah peserta yang dilatih pada setiap bidang pelatihan?

J: Masing-masing bidang berjumlah 20 peserta yang dilakukan setiap satu tahun sekali.

P: Berapa lama waktu pelatihan yang diberikan?

J: Waktu yang ditentukan dalam setiap program pelatihan sama semua yaitu: 8 jam pelajaran dan lama waktu pelatihan 30 hari ( $\pm$  satu bulan). Dan jadwal pelatihan dilakukan mulai hari senin-sabtu pada pukul 09:00-17:00 WIB.

P: Apa faktor-faktor penghambat dan upaya penyelesaian masalah yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat pada program pelatihan?

J: faktor penghambat dan upaya penyelesaian pada masalah yang terjadi dalam program pelatihan Dinas ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Adapun faktor-faktor penghambat pada program pelatihan, yaitu:
  - a. Bantuan Dana yang kurang baik dari pihak pemerintahan Kota Medan, dikarenakan kapasitas peserta yang terus bertambah

disetiap tahunnya dan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah peserta yang ditentukan.

- b. Ketentuan dan aturan dalam waktu pembelajaran yang begitu singkat<sup>54</sup>.

## 2. Upaya penyelesaian Masalah Program Pelatihan

- a. Pemerintah lebih bijak dalam menentukan dana sehingga peserta yang mengikuti pelatihan tetap bisa mengikuti dan bisa tersalurkan hingga pelatihan sampai tingkat Provinsi dan lebih baik lagi hingga tingkat ASEAN.
- b. Penempatan peserta dengan LPK dengan jarak rumah yang disesuaikan, agar proses pembelajaran tidak terganggu akibat keterlambatan peserta dapat mengganggu peserta yang lain. Sehingga waktu yang diberikan menjadi lebih banyak dan para peserta lebih lama dalam proses kegiatan pelatihan.

---

<sup>54</sup>Artha Manik, Seksi Lembaga dan Instruktur, *Wawancara Pribadi*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 20 Juni 2020, Pukul 10:25 WIB.

## b) Wawancara dengan Instruktur Pelatihan

Narasumber 3
Nama : Saphira
Jabatan : Instruktur Tata Busana (Menjahit)
Alamat : Jl. Medan Area

P: Sudah berapa lama anda menjadi instruktur pada lembaga pelatihan Dinas Ketenagakerjaan?

J: saya menjadi instruktur sudah 6 tahun

P: Bagaimana metode pelaksanaan pelatihan yang anda terapkan?

J: Saya menerapkan pemahaman terdahulu dari buku pedoman yang peserta dapatkan dari Dinas Ketenagakerjaan dan saat itu juga peserta langsung mempraktekan metode pembelajarannya secara langsung.

P: Materi Apa yang anda berikan kepada peserta dalam pelatihan?

J: Saya mengajarkan materi sesuai dengan buku pedoman yang diberikan pada peserta serta ilmu yang saya miliki diluar dari materi buku pedoman, saya sampaikan kepada peserta sebagai tambahan materi yang pernah saya terapkan dalam kegiatan jahit menjahit.

P: Bagaimana menurut anda adanya pelatihan ini?

J: Pelatihan ini sangat bermanfaat bagi anak-anak yang putus sekolah dan tidak melanjutkan kuliah dan dengan adanya pelatihan ini menjadikan ilmu yang bermanfaat bagi anak-anak yang ikut pelatihan jadi mereka tahu bahwa di dalam diri mereka ada potensi yang tidak bisa disalurkan ataupun disadari mereka.

P: Sarana dan prasarana apa yang didapat oleh instruktur pelatihan selama proses pelatihan?

J: Untuk keperluan praktek semua sudah tersedia di lembaga yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan kebutuhan makan siang dan snack juga diberikan serta transportasi para instruktur. Jadi ilmu saya juga bisa terasah setiap harinya karena saya selalu melatih para peserta dan ilmu yang saya miliki juga saya salurkan agar para peserta juga bisa bekerja dengan keahlian yang dimilikinya.

P: Apakah pelatihan ini memberikan kontribusi yang besar bagi peserta dan bagi anda sendiri?

J: Sangat memberikan kontribusi yang besar pada peserta sebagai ilmu dan pengalaman yang sangat berharga, bagi saya memberikan dan berbagi ilmu sesuatu hal yang menyenangkan apalagi pelatihan yang diberikan memberikan kemudahan bagi peserta untuk meningkatkan kemampuan dan potensinya.

P: Apa hambatan yang anda alami selama memberikan pelatihan?

J: Tidak ada hambatan

P: Apa sisi positif dan negatif selama anda menjadi instruktur pelatihan?

J: Sisi positifnya, banyak hal yang saya dapatkan selama menjadi instruktur tata busana ini. Bukan hanya ilmu tetapi saya mendapatkan keluarga baru dan terus menjalin silaturahmi kepada setiap peserta dari tahun ke tahun.

Sisi negatifnya, tidak ada.

P: Seberapa efektif kegiatan pelatihan yang diberikan kepada peserta?

J: Sangat efektif, karena yang memberikan pelatihan ini bagi siapa saja tidak ada perbedaan bagi siapapun untuk bisa mengikuti pelatihan, tetapi tetap akan melalui penyeleksian untuk mengikuti pelatihannya agar ilmu yang didapatkan mudah diterima oleh peserta.

P: Apa kesan anda selama menjadi instruktur pelatihan?

J: Bagi saya menjadi Instruktur adalah hal yang menyenangkan karena disini saya bisa mengenal karakter baru pada setiap peserta pelatihan dan dari ide-ide mereka bisa saya jadikan ilmu dan pembahasan yang sesuai dengan pelatihan, suasana pelatihan yang ceria walau dalam keadaan

fokus prakter para peserta masih bisa saling bercanda mengubah suasana menjadi ramai.

P: Apa harapan anda kedepannya untuk peserta dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

J: Untuk peserta semoga ilmu yang mereka dapatkan bisa diaplikasikan kepada lingkungan dan diri sendiri serta bisa terus memperbaiki kemampuan hingga menjadi tenaga ahli dibidang tata busana yang dimiliki dan tidak mudah puas dengan apa yang didapatkan tetapi tetap terus belajar dan berlatih terus hingga apa yang menjadi tujuan mereka bisa tercapai.

Untuk Dinas Ketenagakerjaan semoga pelatihan terus dilakukan dan bisa lebih baik lagi prosedur pelatihannya dan waktu pelatihan ditambah jam pelajarannya.

Narasumber 4
Nama : Rossana L.Tobing
Jabatan : Instruktur Tata Kecantikan Kombinasi (Kulit dan Rambut)
Alamat : Jl. Karya Jaya No.137

P: Sudah berapa lama anda bekerja pada lembaga pelatihan Dinas Ketenagakerjaan?

J: Saya menjadi instruktur pelatihan dibidang tata kecantikan sudah 4 tahun

P: Apa nama dan dimana lembaga pelatihannya?

J: Lembaga pelatihan dilakukan di Rosa Salon di Jl. Karya Jaya No.130

P: Bagaimana metode pelaksanaan pelatihan yang anda terapkan?

J: Sebelum memulai pelatihan adapun metode pelaksanaan yang dilakukan. *Pertama*, para peserta dibekali buku panduan belajar untuk awal pembelajaran sebelum instruktur menyampaikan teori pembelajaran. *Kedua*, menyiapkan peralatan dan bahan-bahan praktek. Satu instruktur melatih 3 jam pelajaran dan jam berikutnya digantikan oleh instruktur lain.

P: Materi Apa yang anda berikan kepada peserta dalam pelatihan?

J: Memberikan pembelajaran dasar dalam hal cara memangkas rambut, creambath, menyanggul, make up dan cara mengkriting rambut dan berhubungan dengan kecantikan rambut.

P: Bagaimana menurut anda adanya pelatihan ini?

J: Bagus, karena sebagai peluang untuk mengurangi pengangguran, penambah ilmu untuk ibu-ibu rumah tangga bisa bekerja dan membuka



usaha salon sendiri dirumah. Program pelatihan yang sangat bermanfaat bagi saya dan masyarakat.

P: Sarana dan prasarana apa yang didapat oleh instruktur pelatihan selama proses pelatihan?

J: Untuk keperluan praktek semua sudah tersedia di lembaga yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan kebutuhan makan siang dan snack juga diberikan serta transportasi para instruktur. Jadi ilmu saya juga bisa terasah setiap harinya karena saya selalu melatih para peserta dan ilmu yang saya miliki juga saya salurkan agar para peserta juga bisa bekerja dengan keahlian yang dimilikinya.

P: Apakah pelatihan ini memberikan kontribusi yang besar bagi peserta dan bagi anda sendiri?

J: Memberikan kontribusi yang sangat besar, karena menambah ilmu dengan adanya pelatihan serta memberikan peluang terutama bagi anak muda yang putus sekolah, atau yang tidak melanjutkan kuliah. Pelatihan inilah dapat masyarakat manfaatkan untuk meningkatkan keahlian dan meningkatkan potensi kemampuan serta kualitas dalam dirinya.

P: Apa hambatan yang anda alami selama memberikan pelatihan?

J: tidak ada hambatan hingga sejauh ini dalam memberikan pelatihan.

P: Apa sisi positif dan negatif selama anda menjadi instruktur pelatihan?

J: Sisi positif, adanya pelatihan ini mengurangi pengangguran karena peserta dilatih selama 30 hari agar peserta siap bekerja dan memiliki keahlian dibidangnya.

Sisi negatif, tidak ada semua proses pelatihan lancar-lancar saja.

P: Seberapa efektif kegiatan pelatihan yang diberikan kepada peserta?

J: Sangat efektif, karena pelatihan yang dilakukan begitu singkat, maka peserta yang mengikuti pelatihan adalah peserta pilihan yang siap untuk bekerja dan membuka usaha sendiri, jadi peserta dan instruktur mudah dalam memahami dan mengajar.

P: Apa kesan anda selama menjadi instruktur pelatihan?

J: Kesannya bagus, pesertanya juga senang mengikuti pelatihannya, karenanya kan sebagai penambah ilmu dan pengalaman bagi para peserta.

P: Apa harapan anda kedepannya untuk peserta dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?.

J: Harapan saya untuk peserta agar ilmu yang mereka dapatkan tidak hanya berhenti sampai pelatihan ini selesai tetapi ditingkatkan lagi agar mereka benar-benar menjadi tenaga ahli dalam tata kecantikan yang profesional.

Harapan saya untuk Dinas Ketenagakerjaan agar kegiatan ini terus ada dan bisa memberikan peluang yang lebih lagi kepada masyarakat yang tidak tahu menjadi tahu. Dalam pelatihan kalau misalnya waktunya boleh ditambah ya ditambah lagi untuk jam pembelajaran pelatihannya, agar kerjasama yang dilakukan terus berjalan dan lebih berkembang lagi serta memberikan manfaat lebih untuk semua masyarakat<sup>55</sup>.

Narasumber 5
Nama : Khairul
Jabatan : Instruktur Teknik Komputer
Alamat : Stabat

P: Sudah berapa lama anda menjadi Instruktur pada lembaga pelatihan Dinas Ketenagakerjaan?

J: Saya menjadi Instruktur sudah 2 tahun

P: Bagaimana metode pelaksanaan pelatihan yang anda terapkan?

J: saya 30% teori dan 70 praktek dan dilakukan secara bertatap muka dan dilakukan didalam kelas. Peserta mendapatkan pembelajaran secara langsung melalui pdf yang P: Apakah pelatihan ini memberikan kontribusi yang besar bagi peserta dan bagi anda sendiri?

---

<sup>55</sup>Rossa Tobing, Instruktur Tata Kecantikan, *Wawancara Pribadi*, Rossa Salon Medan, 20 Juni 2020, Pukul 11:00 WIB

J: Sebagai pengaplikasian untuk ilmu yang saya dapatkan bisa bermanfaat dan berkembang lagi dan untuk peserta bisa membantu mengembangkan skill para peserta secara gratis dan pelatihan sangat bermanfaat bagi masyarakat

P: Apa hambatan yang anda alami selama memberikan pelatihan?

J: Para peserta dari domisili daerah yang berbeda-beda dan jauh membuat disiplin waktu yang tidak on time, para peserta yang terpilih harus lebih tersaring lagi dan di sesuaikan dengan keahlian dasarnya dan background pendidikannya. Agar saya tidak sulit mengarahkan kepada peserta yang sudah ada pengalaman dengan komputer dan peserta yang pemula. Walaupun pelatihan ini sebagai tempat mengasah kemampuan dan meningkatkan keahlian peserta. Bagi saya sendiri juga saya harus mampu handle kelas pelatihan saya sendiri karena ada beberapa waktu saya izin dalam melatih. Solusinya harus merencanakan pelatihan dari sebelumnya kegiatan dilakukan agar kegiatan pelatihannya dibuat secara teratur dan penyeleksian peserta lebih efektif lagi sehingga mereka lebih mudah memahami setiap pembelajaran.

P: Apa sisi positif dan negatif selama anda menjadi instruktur pelatihan?

Sisi positif, yang saya dapatkan banyak. Seperti: mengenal teman baru dan menjalin silaturahmi dengan orang baru sehingga menciptakan dan

dapat membuat forum untuk menjalin kolaborasi dalam menciptakan lapangan kerja yang baru dan ilmu bertambah

Sisi negatif, tidak ada. Ya kendala di luar lapangan itu biasa.

P: Seberapa efektif kegiatan pelatihan yang diberikan kepada peserta?

J: Tingkat efektif dalam pelatihan saya ukur sekitar 80%, setelah peserta mengikuti pelatihan mereka bisa mengaplikasikan dengan cara bekerja diperusahan swasta atau di instansi dan mereka bisa membuka usaha mandiri dibidang Technopreneur

P: Apa kesan anda selama menjadi instruktur pelatihan?

J: Ksannya saya menemui berbagai macam karakter yang berbeda-beda, suasana kekeluargaan yang terjalin luar biasa dan pelatihan memberikan harapan yang positif bagi para peserta.

P: Apa harapan anda kedepannya untuk peserta dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

J: Harapan saya untuk peserta agar ilmu yang mereka dapatkan dapat di aplikasikan lagi menjadi lebih baik lagi dan mengupgrade skillnya dan setelah selesai pelatihan mereka ada perubahan dalam keahlian yang dimiliki.

Harapan saya untuk Dinas Ketenagakerjaan, agar lebih baik lagi dalam pemilihan peserta dengan tingkat kemampuannya dan disesuaikan dengan background pendidikan dasar peserta, agar para instruktur dengan mudah mengarahkan dan memberikan pembelajaran yang sejalan dengan apa yang disampaikan para instruktur. Agar pelatihan ini terus dijalankan untuk masyarakat serta Dinas Ketenagakerjaan dapat bekerjasama lagi dengan stakeholder yang ada sehingga menciptakan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat bagi masyarakat.

saya bagikan dan sebelum memulai pembelajaran peserta sudah memahami pelajaran apa yang nantinya akan dibahas

P: Materi Apa yang anda berikan kepada peserta dalam pelatihan?

J: Saya memberikan materi dalam bentuk Power point, digital pdf, foto-foto pembelajaran yang dicetak dan materi pembelajaran yang saya buat dan saya upload di youtube agar selama pelatihan dan selesai pelatihan peserta dapat mengulang-ulang materi yang saya berikan dirumah ataupun diluar kelas pelatihan melalui channel youtube tersebut. Dengan waktu yang terbatas sehingga saya mengara

P: Bagaimana menurut anda adanya pelatihan ini?

J: Pelatihannya sangat bagus, dengan pelatihan menjadi tempat untuk mengupgrade skill para peserta.

P: Sarana dan prasarana apa yang didapat oleh instruktur pelatihan selama proses pelatihan?

J: Untuk keperluan praktek semua sudah tersedia di lembaga yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan kebutuhan makan siang dan snack juga diberikan serta transportasi para instruktur. Jadi ilmu saya juga bisa terasah setiap harinya karena saya selalu melatih para peserta dan ilmu yang saya miliki juga saya salurkan agar para peserta juga bisa bekerja dengan keahlian yang dimilikinya<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup>Khairul, Instruktur Teknik Komputer , *Wawancara Pribadi*, Universitas Panca Budi Medan, 03 Juli 2020, Pukul 14:25 WIB

## c) Wawancara dengan Alumni Pelatihan

Narasumber 6
Nama : Nurfina Maulida
Alumni : Tata Kecantikan
Alamat : Jl. Gardua B Gang Damai

P: Darimana anda mengetahui Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

J: Saya mengetahui dari teman saya yang sedang magang di Salon D'Morra dan pemilik salon tersebut menyarankan saya untuk mengikuti pelatihan di bidang kecantikan.

P: Apa motivasi anda mengikuti kegiatan pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan?

J: Saya ingin memiliki keterampilan agar bisa memiliki usaha salon sendiri agar tidak bekerja sama orang.

P: Menurut anda bagaimana proses pembelajaran yang anda dapatkan selama kegiatan pelatihan berlangsung?

J: Proses pembelajaran bagus dan sesuai dengan buku pedoman dan dilatih dengan tenaga profesional dalam bidangnya.

P: Kendala apa yang anda temui selama kegiatan pelatihan?



J: Tidak ada kendala apapun yang saya temui semua proses kegiatan pembelajaran dan praktek bagus

P: Manfaat apa yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan?

J: Banyak yang saya dapatkan dari pelatihan yang diberikan pada dasar pembelajaran terkhusus bagi pemula yang tidak memiliki keahlian dalam bidang kecantikan. Yang awalnya tidak tahu memotong rambut sampai tahap sulit menyasak rambut juga diajarkan

P: Setelah selesai mengikuti pelatihan, apakah sudah memenuhi kebutuhan anda?

J: Belum, karena dengan durasi waktu yang sangat singkat jadi belum semuanya dapat dipahami, tetapi dasar pelatihan kecantikan saya sudah bisa. Untuk ketahap selanjutnya saya masih belajar lagi selesai keluar dari pelatihan. Dan juga mengikuti event kecantikan agar dapat pengalaman.

P: Bagaimana sisi positif dan negatif yang terjadi pada saat anda mengikuti pelatihan?

J: Sisi positif, yang saya dapatkan banyak ya mulai dari pengalaman baru, teman baru dan mereka semua baik-baik, terutama saya selalu bertanya pada instruktur karena awal tidak tahu dasar bidang kecantikan.

Sisi negatifnya yang saya dapatkan dalam pelatihan terhalang keingintahuan saya dengan waktu durasi pembelajaran yang kurang panjang. Jadi hanya sebatas pembelajaran yang disampaikan instruktur saja. Dan sarana yang sangat sedikit jumlahnya dan kurang lengkap

P: Apa kesan anda selama mengikuti pelatihan?

Dapat pengalaman dan mendapatkan hal yang baru tentang kecantikan, mengenal orang baru dan belajar banyak dari lingkungan pelatihan. Memahami satu sama lain anggota yang saling belajar dan mengajarkan. Pelatihan yang diberikan sangat bagus.

P: Apa harapan anda untuk Dinas Ketenagakerjaan?

J: Semoga saya bisa mengikuti kegiatan pelatihan lagi, kegiatan pelatihan yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan selalu ada dan selalu membantu meringankan beban anak putus sekolah, yang tidak melanjutkan kuliah dan masyarakat yang tidak bekerja bisa memiliki potensi yang dimulai dari dasar dalam mengasah kemampuan yang sesuai dengan dirinya. Berharap ada bantuan tambahan dari pemerintah dalam meningkatkan pelatihan yang lebih lama lagi pembelajarannya dan sarana dan prasarana yang lebih mendukung selama kegiatan pelatihan<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup>Nurfina Maulida, Alumni Pelatihan Tata Kecantikan, *Wawancara Pribadi*, Moora Salon Medan, 03 Juli 2020, Pukul 11:25 WIB

Narasumber 7
<p>Nama : Fatir Lubis</p> <p>Alumni : Teknik Komputer</p> <p>Alamat : Jl. SM. Raja</p>

P: Darimana anda mengetahui Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

J: Saya mengetahui Dinas Ketenagakerjaan dari sepupu yang lagi magang di Dinas Ketenagakerjaan, saat itu dia memberitahu saya secara langsung.

P: Apa motivasi anda mengikuti kegiatan pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan?

J: Pelatihan yang diberikan sangat bagus sehingga bisa menambah pengalaman saya untuk mengasah kemampuan dan basic saya dari awal memang jurusan komputer.

P: Menurut anda bagaimana proses pembelajaran yang anda dapatkan selama kegiatan pelatihan berlangsung?.

J: Pembelajaran yang diberikan sangat menarik dan bisa dipelajari melalui via youtube yang dapat diakses para peserta sehingga memberikan penambahan ilmu lagi selama kegiatan pelatihan dan siapapun bisa mempelajarinya juga.

P: Kendala apa yang anda temui selama kegiatan pelatihan?

J: Waktu pembelajaran yang sangat singkat sehingga para peserta kurang memahami materi yang disampaikan oleh asesor.

P: Manfaat apa yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan?

J: Menambah wawasan saya dalam berkarya khususnya dibidang teknik komputer sehingga saya dapat bersaing didunia pekerjaan.

P: Setelah selesai mengikuti pelatihan, apakah sudah memenuhi kebutuhan anda?

J: Belum, karena selama mengikuti pelatihan saya kurang puas dengan ilmu yang saya dapatkan, karena ilmu yang diajarkan masih sedikit.

P: Bagaimana sisi positif dan negatif yang terjadi pada saat anda mengikuti pelatihan?

J: Sisi Positif menurut saya adanya pelatihan ini menambah wawasan ilmu komputer saya. Sisi negatif pada saat ujian pelatihan kelulusan waktu yang diberikan sangat singkat dan alat tulis yang kurang memadai pada saat ujian

P: Apa kesan anda selama mengikuti pelatihan?

J: Saya sangat senang dengan pelatihan ini, karena pelatihan ini memberikan saya pengalaman, teman baru, silaturahmi bertambah dan ilmu baru dari para peserta yang saling berbagi ilmu.

P: Apa harapan anda untuk Dinas Ketenagakerjaan?

J: Semoga pelatihan ini terus ditingkatkan lagi oleh Dinas Ketenagakerjaan serta pengurus lembaga pelatihan kerja, agar setiap peserta yang telah selesai melaksanakan pelatihan dapat bersaing di dunia pasar kerja<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup>Fatir Lubis, Alumni Pelatihan Teknik Komputer, *Wawancara Pribadi*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 08 Juli 2020, Pukul 10:25 WIB

## DOKUMENTASI



**Gambar 2.1 Sisi kanan (Ibu Artha) tengah Saya (Maya SN) sisi kiri (Bpk Muradi)**



**Gambar 2.2 Kata Sambutan Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja**



**Gambar 2.3 Pembukaan Pelatihan Semua Pegawai Bidang Pelatihan  
Pelatihan Tata Busana (Menjahit)**

#### **A. Pelatihan Keterampilan Tata Busana**



**Gambar 3.1 Peralatan dan Bahan Tata Busana**

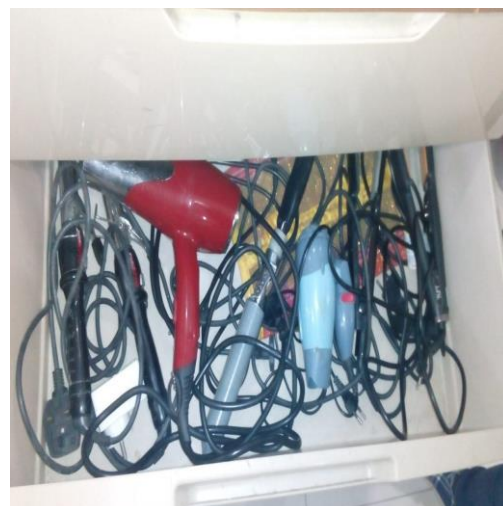


**Gambar 3.1 Penyampaian Materi oleh Instruktur Tata Busana**



**Gambar 3.2 Proses Pembelajaran Pelatihan Tata Busan**



**B. Pelatihan Tata Kecantikan Kombinasi (Rambut dan kulit)**

**Gambar 4. Peralatan Tata Kecantikan Kombinasi Rambut dan Kulit**



**Gambar 3.1 Penyampaian Materi oleh Instruktur Tata Kecantikan**







**Gambar 3.4 Praktek Kombinasi Rambut**



**Gambar 3.3 Praktek Kombinasi Kulit**

### C. Pelatihan Teknik Komputer dan Jaringan



**Gambar Peralatan Teknik Komputer dan Jaringan**



**Gambar Penyampaian Materi oleh Instruktur Teknik Komputer dan Jaringan**



**Gambar 3.2 Proses Pembelajaran Pelatihan Teknik Komputer dan Jaringan**



**Gambar 5.1 Foto Dengan Alumni (Sisi kanan) dan Instruktur (sisi Kiri)  
Pelatihan Tata Kecantikan**

**Lampiran**





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. William Iskandar Pasar V Telp. 6615683 – 6622925, Fax. 6615683 Medan Estate 20371

Nomor: B-1126/DK I/TL 00/6/2020

16 Juni 2020

Lamp: -

Prihal: **Mohon Izin Riset**

Yang Terhormat :  
Ketua Badan Penelitian dan Pengembangan  
Pemerintahan Kota Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan yaitu :

Nama	: Maya Sintya Napitupulu
NIM	: 0103161005
Semester	: VIII (delapan)
Jurusan	: Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)
Tempat Tgl Lahir	: Tebing Tinggi, 29 Maret 1998
Alamat	: Jl. Metal Raya No.8 Kec. Percut Sei tuan

sedang melaksanakan Penulisan Skripsi berjudul : **"Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota."**. Untuk kelancaran penulisan dimaksud, mohon bantuan Bapak memberikan keterangan dan data yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Wassalam  
a n Dekan  
akil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan



Eni Brata Madya, M Si  
NIP. 19670610 199403 1 003

Tembusan:  
Rektor UIN Sumatera Utara  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara  
Ketua Prodi MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon (061) 4555693 Faks (061) 4555693  
E-mail: balitbangmedan@yahoo.co.id Website: balitbang.pemkomedan.go.id

**SURAT REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/605/Balitbang/2020

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor: 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor: 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU, Nomor: B.1126/DK.I/TL.00/6/2020 Tanggal: 16 Juni 2020 Hal: Permohonan Izin Riset.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Maya Sintya Napitupulu.  
NIM : 0103161005.  
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam.  
Lokasi : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.  
Judul : "Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota".  
Lamanya : 3 (Tiga) Bulan.  
Penanggung Jawab : Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian.
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : M e d a n.  
Pada Tanggal : 19 Juni 2020



**Tembusan :**

1. Walikota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU.
4. Yang Bersangkutan.
5. Pertinggal.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
DINAS KETENAGAKERJAAN**

Jln. K.H. Wahid Hasyim No. 14 Telp. 4514424 Fax. 4511428  
MEDAN - 20154

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070 / 1960

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Menerangkan bahwa :

Nama	: Maya Sintya Napitupulu
NPM	: 0103161005
Program Studi	: Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas	: Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU)

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk pengambilan data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

**“ Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota ”**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 September 2020  
An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN  
SEKRETARIS



**RIDWAN SITANGGANG**  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 19660501 198603 1 005